Deutscher Bundestag **Drucksache 15/1889**

15. Wahlperiode 05. 11. 2003

Gesetzentwurf

des Bundesrates

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts (ArbRModG)

A. Problem und Ziel

Die wirtschaftliche Situation in Deutschland verschlechtert sich zusehends. Dabei hat nicht nur die sich abzeichnende Rezession gravierende Auswirkungen auf die Situation am Arbeitsmarkt. Auch umgekehrt führt die hohe Regulierungsdichte auf dem Arbeitsmarkt zur Erlahmung der wirtschaftlichen Kräfte und des unternehmerischen Engagements. Überreglementierungen sind ein wesentliches Hindernis für Einstellungen und Existenzgründungen. In Anbetracht dieser Situation müssen alle Maßnahmen ausgeschöpft werden, die die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen verbessern. Ziel muss es sein, die wirtschafts-, finanz-, sozial- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen wieder stärker auf die Förderung von Beschäftigung auszurichten. Das von der Bundesregierung prognostizierte und ohnehin nicht erreichbare mittelfristige Wachstum des realen BIP von gerade einmal 1 % würde nicht ausreichen, um die vorhandenen Arbeitsplätze in Deutschland zu sichern, geschweige denn neue Arbeitsplätze zu schaffen. Nur wenn Beschäftigungshürden abgebaut und Unternehmergeist gefördert wird, kann es gelingen, den Arbeitsmarkt zu beleben.

Wesentlicher Bestandteil einer solchen Politik ist die Modernisierung des Arbeitsrechts. Gerade im Arbeitsrecht besteht dringender Handlungsbedarf, die durch falsche Anreize und beschäftigungshemmende Vorschriften verursachte Blockade des Arbeitsmarktes aufzuheben. Auch Hemmnisse für Existenzgründungen müssen beseitigt werden.

Zum anderen müssen alle Einsparpotenziale in der Arbeitslosenversicherung konsequent genutzt werden, um den Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung deutlich senken und so zu einer Reduzierung der Lohnnebenkosten beitragen zu können. Ergänzend muss das Recht der Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe so reformiert werden, dass der Vorrang einer Aufnahme von Erwerbstätigkeit vor einer Finanzierung der Arbeitslosigkeit stärker betont wird. Bei allen Reformschritten ist die besondere Situation von Familien zu berücksichtigen.

B. Lösung

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf werden Überreglementierungen in verschiedenen Bereichen des Arbeitsrechts beseitigt und Einsparungen in der Arbeitslosenversicherung ermöglicht:

– Beschäftigungsorientierte Abweichungen von Tarifverträgen werden unter Beachtung der Tarifautonomie zugelassen. Betriebliche Bündnisse für

Arbeit und beschäftigungssichernde Betriebsvereinbarungen werden gesetzlich abgesichert.

- Im Tarifvertragsgesetz wird klargestellt, dass es den Unternehmen möglich ist, Arbeitslose während des ersten Jahres unter Tarif zu beschäftigen.
- Die gerade für mittelständische Betriebe kostentreibenden Teile des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001 (BetrVerf-Reformgesetz) werden zurückgenommen.
- Das Kündigungsschutzgesetz gilt nicht für Neueinstellungen bei Unternehmen, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen. Außerdem wird Arbeitnehmern durch eine Öffnungsklausel die Option eingeräumt, gegen die vorherige Vereinbarung einer Abfindung auf Kündigungsschutzklage zu verzichten. Für Existenzgründer entfällt während der ersten vier Jahre ihrer Existenz der Kündigungsschutz für ihre Arbeitnehmer. § 1 Abs. 3 bis 5 Kündigungsschutzgesetz in der Fassung des Arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung vom 25. September 1996 wird wieder eingeführt.
- Zu weit gehende Regelungen im Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge vom 21. Dezember 2000 werden auf das notwendige und sinnvolle Maß beschränkt. Dazu wird insbesondere der generelle Teilzeitanspruch auf einen Teilzeitanspruch bei notwendiger Betreuung von Familienangehörigen (Kinder und Pflegebedürftige) reduziert. Die Möglichkeit einer befristeten Einstellung ohne sachlichen Grund wird von zwei auf drei Jahre verlängert.
- Der pro-rata-temporis Grundsatz bei der Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei Schwellenwerten für alle arbeitsrechtlichen Gesetze und Verordnungen festgeschrieben.
- Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird weiter dergestalt geändert, dass ein Leiharbeitnehmer erst nach Ablauf des zwölften Monats der Beschäftigung beim selben Entleiher Anspruch auf das dort geltende tarifliche Entgelt hat.
- Um die Anreize für Frühverrentungen zu beseitigen wird u. a. die Altersteilzeitförderung durch der Bundesanstalt für Arbeit zum 1. Januar 2004 ebenso aufgehoben wie die Möglichkeit des erleichterten Erhalts von Arbeitslosengeld für ältere Arbeitslose.
- Zur Senkung der Lohnnebenkosten wird der Beitragssatz in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung in drei Jahresschritten von derzeit 6,5 % auf 5 % abgesenkt.
- Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes wird neu gestaltet. Künftig soll die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes im Regelfall 12 Monate betragen, mit einer höheren Zahl von Betragsjahren soll diese Leistung auf höchstens 18 Monate erweitert werden. Für einen Übergangszeitraum bleibt ein maximaler Leistungsanspruch von 24 Monaten bei 40 Beitragsjahren bestehen.

C. Alternativen

Forbestand des geltenden Arbeitsrechts und der damit einhergehenden hohen Beschäftigungsschwelle in Deutschland.

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

Durch den Abbau von Beschäftigungshemmnissen ist mit dem Abschluss neuer Arbeitsverhältnisse in nicht bezifferbarer Höhe zu rechnen. Dadurch wird der Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit entlastet. Weiterhin ist mit Steuermehr-

einnahmen sowie mit höheren Beitragseinnahmen für die Sozialversicherungsträger in ebenfalls nicht bezifferbarer Höhe zu rechnen.

Durch die stufenweise Senkung des Arbeitslosenversicherungsbeitrags von derzeit 6,5 % auf 5 % werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer von Lohnnebenkosten von bis zu 12 Mrd. Euro im Jahr 2006 entlastet. Damit wird ein Beitrag für mehr Beschäftigung und wirtschaftliche Dynamik geleistet.

Durch die Absenkung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes wird die Bundesanstalt für Arbeit erheblich entlastet. Im Jahr 2006 ergibt sich eine Entlastung von ca. 12 Mrd. Euro, dem Mehrbelastungen in der Arbeitslosen- und Sozialhilfe in nicht quantifizierbarer Höhe entgegenstehen, da die konkrete Ausgestaltung der beabsichtigten und kurzfristig erforderlichen Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe noch offen ist.

E. Sonstige Kosten

Die effizientere Gestaltung arbeitsrechtlicher Regelungen wird zu einer Kostenentlastung der Wirtschaft in nicht bezifferbarer Höhe führen. Durch die Senkung der Lohnnebenkosten, zu der die Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung beiträgt, wird der Faktor Arbeit für die Wirtschaft billiger und so die Schaffung neuer Arbeitsplätze gefördert.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
DER BUNDESKANZLER

Berlin, den 5. November 2003

An den
Präsidenten des
Deutschen Bundestages
Herrn Wolfgang Thierse
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Absatz 3 des Grundgesetzes den vom Bundesrat in seiner 791. Sitzung am 26. Septemnber 2003 beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts (ArbRModG)

mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.

Die Auffassung der Bundesregierung zu dem Gesetzentwurf ist in der als Anlage 2 beigefügten Stellungnahme dargelegt.

Mit freundlichen Grüßen

Gerhard Schröder

Anlage 1

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts (ArbRModG)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

Artikel 1

Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Das Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel II § 1 Gesetz zur Änderung des Heimarbeitsgesetzes und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I. S. 2879) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 4 Abs. 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

   „(2a) Bei der Einstellung zuvor Arbeitsloser kann im ersten Jahr bis zu 10 % von den tarifvertraglichen Entgeltregelungen abgewichen werden."

2. § 4 Abs. 3 wird wie folgt neu gefasst:

   „(3) Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelung zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. Bei dem Günstigkeitsvergleich sind die Beschäftigungsaussichten zu berücksichtigen. Eine abweichende Vereinbarung gilt als günstiger für den Arbeitnehmer, wenn der Betriebsrat und die Belegschaft mit 2/3 Mehrheit einer solchen Abweichung zustimmen und diese Abweichung nicht über die Laufzeit des Tarifvertrages hinaus reichen, von dem abgewichen wird."

Artikel 2

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 8 Job-AQTIV-Gesetz vom 10. Dezember 2001 (BGBl. I. S. 3443) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 9 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

   „(1) Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel

   5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person,

   21 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,

   51 bis 150 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern,

   151 bis 300 Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,

   301 bis 600 Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern,

   601 bis 1 000 Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern,

   1 001 bis 2 000 Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern,

   2 001 bis 3 000 Arbeitnehmern aus 19 Mitgliedern,

   3 001 bis 4 000 Arbeitnehmern aus 23 Mitgliedern,

   4 001 bis 5 000 Arbeitnehmern aus 27 Mitgliedern,

   5 001 bis 7 000 Arbeitnehmern aus 29 Mitgliedern,

   7 001 bis 9 000 Arbeitnehmern aus 31 Mitgliedern.

   In Betrieben mit mehr als 9 000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3 000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder."

2. Nach § 9 Satz 2 wird ein neuer Satz 3 eingefügt:

   „(3) Bei der Feststellung der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer nach den Absätzen 1 und 2 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten bleiben bei der Feststellung der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer nach den Absätzen 1 und 2 außer Betracht."

3. § 38 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

   „(1) Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel

   300 bis 600 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied,

   601 bis 1 000 Arbeitnehmern 2 Betriebsratsmitglieder,

   1 001 bis 2 000 Arbeitnehmern 3 Betriebsratsmitglieder,

   2 001 bis 3 000 Arbeitnehmern 4 Betriebsratsmitglieder,

   3 001 bis 4 000 Arbeitnehmern 5 Betriebsratsmitglieder,

   4 001 bis 5 000 Arbeitnehmern 6 Betriebsratsmitglieder,

   5 001 bis 6 000 Arbeitnehmern 7 Betriebsratsmitglieder,

   6 001 bis 7 000 Arbeitnehmern 8 Betriebsratsmitglieder,

7 001 bis 8 000 Arbeitnehmern 9 Betriebsratsmitglieder,

8 001 bis 9 000 Arbeitnehmern 10 Betriebsratsmitglieder,

9 001 bis 10 000 Arbeitnehmern 11 Betriebsratsmitglieder.

In Betrieben mit über 10 000 Arbeitnehmern ist für je angefangene weitere 2 000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen. Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese dürfen zusammengenommen nicht den Umfang der Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 überschreiten. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden.“

„Bei der Feststellung der Zahl der Arbeitnehmer nach den Sätzen 1 und 2 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten bleiben bei der Feststellung der Zahl der Arbeitnehmer nach den Sätzen 1 und 2 außer Betracht.“

4. Es wird ein neuer § 88a eingefügt:

„§ 88a
Betriebliches Bündnis für Arbeit

(1) Der Betriebsrat oder, falls kein Betriebsrat vorhanden ist, ein von den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern Beauftragter kann mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung für Beschäftigung treffen und dabei von einem für das Unternehmen geltenden Tarifvertrag abweichen. Die Vereinbarung ist wirksam, wenn

– mindestens 2/3 der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zustimmen,
– die Vereinbarung jeder Tarifvertragspartei angezeigt wurde,
– keine Tarifvertragspartei der Vereinbarung innerhalb von vier Wochen, nachdem ihr die Mitteilung gemäß Spiegelstrich zwei zugegangen ist, unter Nennung von Gründen widerspricht.

(2) Wird eine Zustimmung vor Ablauf von vier Wochen von beiden Tarifvertragsparteien erteilt, wird die Vereinbarung sofort wirksam.“

5. In § 99 Abs. 1 Satz 1 wird das Wort „Unternehmen“ durch das Wort „Betriebe“ ersetzt.

6. In § 111 Satz 1 wird das Wort „Unternehmen“ durch das Wort „Betriebe“ ersetzt.

7. § 112 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Arbeitnehmer, mit denen eine Vereinbarung gemäß § 1a Kündigungsschutzgesetz besteht, werden bei der Berechnung nach Absatz 1 nicht mitgerechnet.“

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Abfindungen, die Arbeitnehmer gemäß § 1a Kündigungsschutzgesetz erhalten, können auf Leistungen aus dem Sozialplan angerechnet werden.“

8. Dem § 113 Abs. 3 werden folgende Sätze 2 und 3 angefügt:

„Der Unternehmer hat den Interessenausgleich versucht, wenn er den Betriebsrat gemäß § 111 Satz 1 beteiligt hat und nicht innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Beratungen oder schriftlicher Aufforderung zu deren Aufnahme ein Interessenausgleich nach § 112 Abs. 2 und 3 zustande gekommen ist. Wird innerhalb der Frist nach Satz 2 die Einigungsstelle angerufen, endet die Frist einen Monat nach Anrufung der Einigungsstelle, wenn dadurch die Frist nach Satz 2 überschritten wird.“

Artikel 3

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 7 Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001 (BGBl. I. S. 1852) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Worte „soziale Gesichtspunkte“ durch die Worte „die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers“ ersetzt.

bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Bei der sozialen Auswahl nach Satz 1 können Arbeitnehmer unberücksichtigt bleiben, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im Interesse des Betriebes liegt“.

b) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Das Gleiche gilt für eine Richtlinie mit Regelungen im Sinne des Satzes 1, die ein Arbeitgeber in Betrieben oder Verwaltungen ohne gewählte Arbeitnehmervertretung mit Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der Arbeitnehmer des Betriebes oder der Dienststelle schriftlich erlässt. Satz 2 ist auf Kündigungen anwendbar, die nach Ablauf von sechs Monaten nach Erlass der Richtlinie erklärt werden.“

c) Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer

kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrats nach § 17 Abs. 3 Satz 2.“

2. Nach § 1 wird folgender § 1a eingefügt:

„§ 1a
Verzicht der Arbeitnehmer auf Kündigungsschutz gegen Abfindung

(1) Die Kündigung ist sozial gerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 1, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen nach § 1 wirksam verzichtet hat.

(2) Der Verzicht ist wirksam, wenn

a) Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich vereinbart haben, dass der Arbeitnehmer im Falle einer ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen nach § 1 gegen die Zahlung einer Abfindung verzichtet, und

b) die Abfindung in der Vereinbarung für auf mindestens 0,5 Monatsverdienste je vollendetem Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses festgesetzt ist.

(3) Der Arbeitgeber kann die Auszahlung der Abfindung verweigern, wenn die Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 durch Gründe bedingt ist, die in dem Verhalten oder der Person des Arbeitnehmers liegen, oder wenn bei einer betriebsbedingten Kündigung der Arbeitgeber § 1 für anwendbar erklärt und der soziale Kündigungsschutz insoweit weiter gilt.

(4) Durch die Regelungen der Absätze 1 bis 3 werden andere Möglichkeiten des konkreten nachträglichen Verzichts auf das Recht der Kündigungsschutzklage durch Vereinbarung zur Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses nicht berührt.“

3. § 4 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden nach den Wörtern „sozial ungerechtfertigt“ die Wörter „oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam“ eingefügt.

b) In Satz 2 werden nach den Wörtern „sozial ungerechtfertigt“ die Wörter „oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam“ eingefügt.

4. § 7 wird wie folgt gefasst:

„§ 7
Wirksamwerden der Kündigung

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6), so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam; ein vom Arbeitnehmer nach § 2 erklärter Vorbehalt erlischt.“

4a. In § 10 wird Absatz 1 wie folgt gefasst:

„(1) Als Abfindung ist für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ein Betrag bis zu 0,5 Monatsverdienste festzusetzen; der Höchstbetrag ist zwölf Monatsverdienste.“

5. § 23 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 2 werden nach dem Wort „gelten“ die Wörter „mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2“ eingefügt.

b) Nach § 23 Abs. 1 Satz 2 wird folgender Satz 3 eingefügt:

„Die Vorschriften des ersten Abschnitts gelten nicht für neu eingestellte Arbeitnehmer in Betriebe, in denen in der Regel 20 oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beschäftigt sind.“

c) Der bisherige Satz 3 wird Satz 4.

6. Nach § 23 Abs. 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Die Vorschriften des ersten Abschnitts finden keine Anwendung auf Unternehmen in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit einer rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung dem Finanzamt mitzuteilen ist.“

Artikel 4

Änderung des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Das TzBfG in der Bekanntmachung vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 7 des Ersten Dienstleistungs-ModernisierungsG vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I. S. 4607) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 8 wird wie folgt gefasst:

„§ 8
Teilzeitbeschäftigung

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird, wenn er

a) mindestens ein Kind unter 12 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt

und betriebliche Belange der Verringerung der Arbeitszeit nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Verlangen des Arbeitnehmers auf bis zu fünf Jahre zu befristen; eine Verlängerung ist unter den Voraussetzungen des Satzes 1 möglich, wenn es der Arbeitnehmer spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung verlangt.

(2) Arbeitnehmer, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit einem Arbeitnehmer eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 Satz 1 oder nach Absatz 2 vereinbart worden, soll der Arbeitnehmer bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat.

(4) Für den Anspruch auf Verringerung der Wochenarbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Betrieb, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsausbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt."

2. § 9 wird gestrichen.

3. Es wird ein neuer § 13a eingefügt:

„§ 13a
Anteilige Berücksichtigung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer

Wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer abgestellt, so sind bei der Ermittlung dieser Zahl – soweit nicht etwas anderes bestimmt ist – teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen."

4. § 14 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

      aa) In Satz 1 wird das Wort „zwei" jeweils durch das Wort „drei" ersetzt.

      bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

      „Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht."

      cc) Nach Satz 2 wird der folgende Satz 3 eingefügt:

      „Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten liegt."

      dd) Die Sätze 3 und 4 werden zu den Sätzen 4 und 5.

   b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

      aa) In Satz 1 wird die Zahl „58" durch die Zahl „50" ersetzt.

      bb) Satz 4 wird gestrichen.

Artikel 5

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 6 des Ersten Dienstleistungs-ModernisierungsG vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I. S. 4607) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 1 Nr. 3 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

   „dem Leiharbeitnehmer für die Zeit nach Ablauf des zwölften Monats der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt."

2. § 9 Nr. 2 wird wie folgt gefasst:

   „2. Vereinbarungen, die für den Leiharbeitnehmer für die Zeit nach Ablauf des zwölften Monats der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen; ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen; im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung tariflicher Regelungen vereinbaren."

Artikel 6

Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes

Das Jugendarbeitsschutzgesetz in der Bekanntmachung vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), das zuletzt durch Artikel 36 des Gesetzes zur Einführung des Euro im Sozial- und Arbeitsrecht sowie Änderungen anderer Vorschriften vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1983) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 12 wird die Angabe „11 Stunden" durch die Angabe „12 Stunden" ersetzt.

2. In § 14 Abs. 2 Nr. 1 wird die Angabe „bis 22.00 Uhr" durch die Angabe „bis 23.00 Uhr" ersetzt.

3. In § 14 Abs. 4 wird die Angabe „nach 20.00 Uhr" durch die Angabe „nach 21.00 Uhr" ersetzt.

Artikel 7

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs

Das Bürgerliche Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42), das zuletzt durch Artikel 4 Drittes Gewerberechts-ÄndG vom 24. August 2002 (BGBl. I S. 3412) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 613a Abs. 5 wird wie folgt neu gefasst:

   „(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber ist verpflichtet, rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs die betrieblichen Vertreter ihrer jeweiligen von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer zu informieren über:

   a) den Zeitpunkt bzw. den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,

   b) den Grund für den Übergang,

   c) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer,

d) die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Für den Fall, dass es unabhängig von dem Willen der von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer in einem Unternehmen oder in einem Betrieb keine Vertreter der Arbeitnehmer gibt, sind die Arbeitnehmer entsprechend Satz 1 zu informieren.“

2. In § 613a Abs. 6 wird folgender Satz 3 eingefügt:

„Das Widerspruchsrecht erlischt spätestens mit Ablauf von sechs Monaten nach dem Betriebsübergang.“

Artikel 8

Änderung des Altersteilzeitgesetzes

Das Altersteilzeitgesetz in der Bekanntmachung vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078), das zuletzt durch Artikel 6c des Zweiten Dienstleistungs-ModernisierungsG vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4621) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

In § 16 werden die Wörter „1. Januar 2010“ durch die Wörter „1. Januar 2004“ ersetzt.

Artikel 9

Änderung des Arbeitsförderungsrechts (SGB III)

Das SGB III (Arbeitsförderungsrecht) in der Bekanntmachung vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594), das zuletzt durch Artikel 1 des Zweiten Dienstleistungs-ModernisierungsG vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4621) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 434i folgende Angabe eingefügt:

„§ 434j
Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsrechts“

2. § 37c wird aufgehoben.

3. § 127 wird wie folgt gefasst:

„§ 127
Grundsatz

(1) Der Anspruch auf Arbeitslosengeld beträgt

Nach Versicherungspflichtverhältnissen mit einer Dauer von insgesamt mindestens … Jahren	… Monate
1	3
2	6
5	9
10	12
15	15
25	18

(2) Nach Erlöschen eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld kommen zur Bestimmung der Dauer eines neuen Anspruchs nur Jahre von Versicherungspflichtverhältnissen in Betracht, die nicht zu einer Erhöhung der Dauer des vorangegangenen Anspruchs geführt haben.

(3) Für einen Anspruch, der allein auf Zeiten eines Versicherungspflichtverhältnisses als Wehrdienstleistender oder Zivildienstleistender beruht (§ 123 Satz 1 Nr. 2), beträgt die Dauer des Anspruchs nach einem Versicherungspflichtverhältnis mit einer Dauer von mindestens sechs Monaten drei Monate.

(4) Für einen Anspruch auf Grund einer Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer beträgt die Dauer des Anspruchs nach Versicherungspflichtverhältnissen mit einer Dauer von insgesamt mindestens sechs Monaten drei Monate.

(5) Die Dauer eines neuen Anspruchs bestimmt sich nach der Restdauer des wegen Entstehung des neuen Anspruchs erloschenen Anspruchs, wenn diese höher ist als die Dauer, die dem neuen Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 dieser Vorschrift zuzuordnen wäre. Hinsichtlich der ihm zugrunde gelegten Jahre von Versicherungspflichtverhältnissen gilt der neue Anspruch als nach den Absätzen 1 und 2 dieser Vorschrift berechnet.“

4. In § 143a wird nach Absatz 4 folgender Absatz 5 eingefügt:

„(5) Eine Abfindung nach § 1a Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz ist keine Entlassungsentschädigung im Sinne dieser Vorschrift.“

5. In § 144 wird nach Absatz 3 folgender Absatz 4 eingefügt:

„(4) Weder die Vereinbarung einer Abfindung gemäß § 1a Kündigungsschutzgesetz noch deren Entgegennahme führen zu einer Sperrzeit.“

6. In § 147a wird wie folgt geändert:

In § 147a Abs. 1 Satz 1 werden die Wörter „längstens für 24 Monate“ durch die Wörter „längstens für 18 Monate“ ersetzt.

7. In § 260 Abs. 1 werden nach dem Wort „Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen“ die Wörter „im Beitrittsgebiet und Berlin“ eingefügt.

8. In § 272 Satz 1 werden nach dem Wort „Strukturanpassungsmaßnahmen“ die Wörter „im Beitrittsgebiet und Berlin“ eingefügt.

9. § 279a wird gestrichen.

10. § 341 Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Der Beitragssatz beträgt ab dem 1. Januar 2004 6 %, ab dem 1. Januar 2005 5,5 % und ab dem 1. Januar 2006 5 %.“

11. In § 421j Abs. 5 Nr. 5 werden die Wörter „oder in einer Personal-Service-Agentur erfolgt“ gestrichen.

12. In § 428 Abs. 1 Satz 3 werden jeweils die Wörter „1. Januar 2006“ durch die Wörter „1. Januar 2004“ ersetzt.

13. § 434g wird wie folgt geändert:

a) § 434g Abs. 5 wird gestrichen.

b) Absatz 6 wird Absatz 5.

Artikel 10
Übergangsregelungen

Nach § 434i SGB III wird folgender § 434j eingefügt:

„§ 434j
Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsrechts

(1) Die §§ 127 und 147a Abs. 1 Satz 1 SGB III in der bis zum … (einsetzen: Tag vor Inkrafttreten des Gesetzes) geltenden Fassung sind weiterhin anzuwenden für Personen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zum … (einsetzen: letzter Tag des Kalendermonats nach Ablauf von 24 Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes) entstanden ist. Insoweit sind die §§ 127 und 147a Abs. 1 Satz 1 in der vom … (einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes) an geltenden Fassung nicht anzuwenden.

(2) In Abweichung zu § 127 Abs. 1 in der vom … (einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes) geltenden Fassung beträgt die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für Personen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem … (einsetzen: letzter Tag des Kalendermonats nach Ablauf von 24 Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes), entstanden ist, und die insgesamt mindestens 40 Jahre versicherungspflichtig beschäftigt waren, zunächst 24 Monate. Zum 1. Januar 2007 berichtet die Bundesregierung den gesetzgebenden Körperschaften über die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer und schlägt vor dem Hintergrund der Situation auf dem Arbeitsmarkt Maßnahmen, insbesondere zur Neuregelung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für langjährig Versicherte, vor.

(3) § 127 Abs. 4 SGB III in der vom … (einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes) an geltenden Fassung ist bis zum … (einsetzen: letzter Tag des Kalendermonats nach Ablauf von 72 Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes) mit der Maßgabe anzuwenden, dass als Höchstdauer des Anspruchs mindestens die Restdauer des erloschenen Anspruchs zugrunde zu legen ist.“

(4) Artikel 9 Nr. 7 und 8 findet in der vor dem … (einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes) geltenden Fassung vom 1. Januar 2006 an nur noch Anwendung, wenn zu diesem Zeitpunkt die Maßnahme bereits begonnen hat.“

Artikel 11
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt zum … in Kraft. Abweichend hiervon tritt Artikel 2 Nr. 1 und 3 zum 1. März 2006 und Artikel 9 Nr. 7 und 8 am 1. Januar 2006 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Die wirtschaftliche Situation in Deutschland verschlechtert sich zusehends. Dabei hat nicht nur die sich abzeichnende Rezession gravierende Auswirkungen auf die Situation am Arbeitsmarkt. Auch umgekehrt führt die hohe Regulierung des Arbeitsmarktes zur Erlahmung der wirtschaftlichen Kräfte und des unternehmerischen Engagements. Überreglementierungen erweisen sich zunehmend als Einstellungshindernisse. Deshalb mahnen Sachverständigenrat, Wirtschaftsinstitute, internationale Institutionen und nicht zuletzt der vom „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ unter Federführung der Bundesregierung initiierte Bericht „Benchmarking Deutschland“ seit geraumer Zeit strukturelle Reformen in Deutschland an. Insbesondere führt der Benchmarking-Bericht aus, dass Staaten mit höherer Regulierungsintensität tendenziell einen niedrigeren Beschäftigungsstand und ein geringeres Beschäftigungswachstum aufweisen.

Die wirtschafts-, finanz-, sozial- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen müssen daher so umgestaltet werden, dass vorhandene Arbeitsplätze gesichert und vor allem neue geschaffen werden können. Ein wesentlicher Bestandteil einer solchen Politik ist die Modernisierung des Arbeitsrechts. Überregulierungen im Bereich des Arbeitsrechts haben maßgeblich zum Anstieg der Arbeitslosigkeit in Deutschland auf derzeit rd. 4,5 Millionen beigetragen und den angestrebten sozialen Schutzzweck in sein Gegenteil verkehrt. Verschiedene frühere Schritte zur Modernisierung des Arbeitsrechts, wie z. B. das Arbeitsrechtliche Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung vom 25. September 1996, wurden in der 14. Legislaturperiode wieder rückgängig gemacht. Durch eine Reihe weiterer Gesetze, wie z. B. durch das Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, das Teilzeit- und Befristungsgesetz und das Scheinselbständigengesetz, ist der deutsche Arbeitsmarkt weiter verriegelt worden. Arbeitskosten und bürokratische Belastungen für die Unternehmen und damit ihre Einstellungs- und Beschäftigungsrisiken haben sich dadurch gravierend erhöht. Hinzu kommt, dass eine Reihe von Vorschriften des Arbeitsrechts sich in der immer schwieriger werdenden Situation am Arbeitsmarkt als besonders einstellungshemmend erweisen oder die Rettung gefährdeter Arbeitsplätze erschweren.

Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit besteht dringender Handlungsbedarf, die durch beschäftigungshemmende und kostentreibende Vorschriften verursachte Blockade des Arbeitsmarktes aufzuheben. Die Reform der Bundesanstalt für Arbeit macht dabei die Flexibilisierung des Arbeitsrechts nicht überflüssig. Denn durch die BA-Reform werden keine zusätzlichen Arbeitsplätze geschaffen. Sie zielt im Wesentlichen nur auf beschleunigte Vermittlung vorhandener Arbeitsplätze. Erst die Flexibilisierung des Arbeitsrechts beseitigt Einstellungshemmnisse in den Unternehmen und fördert somit die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze. Der von der Bundesregierung geplante Gesetzentwurf zu Reformen am Arbeitsmarkt genügt diesen Erfordernissen nicht. Vielmehr ist eine umfassendere Modernisierung des Deutschen Arbeitsrechts für mehr Wachstum und Beschäftigung erforderlich. Der Gesetzentwurf sieht daher Modernisierungen und Entbürokratisierungen in folgenden Bereichen vor:

1. Nach Auffassung des Sachverständigenrats bedarf insbesondere das Tarifvertragsrecht einer beschäftigungsfördernden Reform. In seinem Jahresgutachten 2002/2003 fordert der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, das Günstigkeitsprinzip so zu verändern, dass die Arbeitsplatzsicherheit bei Abweichungen von den tarifvertraglichen Vorgaben berücksichtigt werden kann. Der neue § 4 Abs. 3 TVG erlaubt die Berücksichtigung der Beschäftigungsaussichten in den Günstigkeitsvergleich und trägt somit stärker zu Arbeitsplatzsicherheit bei.

   Es wird die Möglichkeit geschaffen, zuvor Arbeitslose im ersten Jahr unter Tarif zu beschäftigen. Hierdurch werden Beschäftigungsschranken, insbesondere für Langzeitarbeitslose abgebaut. Die untertarifliche Bezahlung in Form „Einsteigertarife“ hat als beschäftigungswirksame Maßnahme für Arbeitslose bereits Eingang in eine Reihe von Tarifverträgen gefunden. Eine gesetzliche Regelung ist in Anbetracht der hohen Arbeitslosigkeit erforderlich, um flächendeckend die Anreize zur Einstellung zuvor Arbeitsloser zu stärken und somit einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit zu leisten.

2. Die gerade für mittelständische Betriebe kostentreibenden Teile des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes werden zurückgenommen, insbesondere die Vorschriften zur erhöhten Anzahl der Betriebsratsmitglieder und die herabgesetzten Schwellenwerte für freigestellte Betriebsräte. Das Interessenausgleichsverfahren wird mit dem Ziel einer schnelleren Rechtssicherheit beschleunigt. Beschäftigungsorientierte Abweichungen von Tarifverträgen werden ermöglicht mit dem Ziel, betriebliche Bündnisse für Arbeit und beschäftigungssichernde Betriebsvereinbarungen gesetzlich abzusichern (§ 88a Betriebsverfassungsgesetz).

3. § 1 Abs. 3 bis 5 Kündigungsschutzgesetz in der Fassung des Arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung vom 25. September 1996 wird wieder eingeführt. Das Kündigungsschutzrecht, insbesondere eine mit dem Betriebsrat in einem Interessenausgleich vereinbarte Sozialauswahl, wird dadurch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer transparenter. Die Zulässigkeit einer Kündigung wird sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer besser berechenbar, besser vorhersehbar und besser nachprüfbar. Die unbestreitbaren Forderungen nach einer stärkeren Flexibilisierung des Arbeitsmarktes sind damit in Einklang gebracht mit dem sozialen Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer und Arbeitslosen („Flexicurity“). Nur so kann die unverzichtbare Bereitschaft der Arbeitnehmer zu notwendigen Anpassungen erwartet und mit Erfolg eingefordert werden. Bewerbern wird durch eine Öffnungsklausel im Kündigungsschutzgesetz die Option eingeräumt, sich bei Abschluss eines Arbeitsvertrages eine Abfindung zusichern zu lassen, wenn sie für den Fall

einer künftigen Kündigung auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen i. S. d. § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz verzichten.

Das Kündigungsschutzgesetz wird durch eine Mittelstands- und eine Existenzgründerkomponente ergänzt. Das Kündigungsschutzgesetz findet auf Neueinstellungen in Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmern keine Anwendung. Ebenfalls keine Anwendung findet das Kündigungsschutzgesetz auf Existenzgründer – unabhängig von ihrer Unternehmensgröße – während der ersten vier Jahre nach Existenzgründung.

4. Teilzeitarbeit und Befristung von Arbeitsverträgen werden neu geregelt, u. a. durch die Begrenzung des „generellen" Teilzeitanspruchs auf einen Teilzeitanspruch bei notwendiger Betreuung von Familienangehörigen (Kinder und Pflegebedürftige). Neuere Untersuchungen, z. B. des Instituts der Deutschen Wirtschaft, belegen nämlich, dass sich die derzeitige Teilzeitregelung gerade für junge Frauen als Einstellungshemmnis erweist. Insbesondere von dieser Personengruppe nehmen die Arbeitgeber an, dass sie nach Ablauf der Probezeit Teilzeitwünsche äußern könnten. Durch den bisherigen Rechtsanspruch auf Teilzeit werden individuelle, familienfreundliche Regelungen in den Betrieben somit erschwert. Ziel ist, die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit zu fördern.

   Der pro-rata-temporis-Grundsatz, wie er auch im Kündigungsschutzgesetz und anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen bereits geltendes Recht ist, wird für alle arbeitsrechtlichen Gesetze und Verordnungen festgeschrieben. Danach werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bei der Ermittlung von Schwellenwerte entsprechend ihrer Arbeitszeit berücksichtigt. Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden werden mit 0,5 und mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt.

5. Mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurden Verleiher ab dem 1. Januar 2004 verpflichtet, ihren Leiharbeitnehmer ab dem ersten Tag des Verleihs die gleichen Arbeitsbedingungen und das gleiche Arbeitsentgelt zu gewähren, dass für die im Betrieb des Entleihers vergleichbaren Arbeitnehmer gewährt wird. Damit wurde die Leiharbeit in Deutschland erheblich verteuert und die Beschäftigungschancen gerade von ungelernten und gering qualifizierten Arbeitssuchenden verschlechtert. Diese Verteuerung der Leiharbeit wird korrigiert und den Leiharbeitnehmern erst nach Ablauf des sechsten Monats des Verleihs an denselben Entleiher ein Anspruch auf gleiches Tarifentgelt und gleiche Arbeitsbedingungen vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers gewährt.

6. Zur Verbesserung der Ausbildungsplatzchancen von Real- und Hauptschülern auf Erhalt eines Ausbildungsplatzes wird die höchst zulässige Schichtzeit, die höchst zulässige Beschäftigungszeit im Gaststätten- und Schaustellergewerbe sowie am Vorabend von Berufsschultagen um jeweils eine Stunde verlängert. Damit wird auch den betrieblichen Notwendigkeiten Rechnung getragen.

7. Die Änderungen im Bürgerlichen Gesetzbuch enthalten eine genaue Umsetzung der EG-Richtlinie 2001/23/EG. Die Änderung in § 613a Abs. 6 Satz 3 BGB dient der Rechtssicherheit, um künftig zu vermeiden, dass auch noch lange Zeit nach erfolgtem Betriebsübergang das Widerspruchsrecht ausgeübt werden kann.

8. Zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote der über 55-Jährigen und zum Abbau von Anreizen zu Frühverrentungen soll die Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit nach dem Altersteilzeitgesetz zum 31. Dezember 2003 auslaufen.

9. Ein zentraler Reformansatz einer auf Wachstum- und Beschäftigung gerichteten Politik ist die Senkung der zu hohen Lohnnebenkosten. Mit der schrittweisen Absenkung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages von derzeit 6,5 % auf 5 % bis zum Jahr 2006 werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer um rd. 12 Mrd. Euro entlastet. Damit wird ein Beitrag zur Senkung der Lohnnebenkosten geleistet, der entscheidend für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist.

Um die Bundesanstalt für Arbeit finanziell zu entlasten, wird die Möglichkeit des erleichterten Bezugs von Arbeitslosengeld für ältere Arbeitnehmer (§ 428 SGB III) zum 1. Januar 2004 abgeschafft. Mittelfristig abgeschafft werden auch Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen in den westlichen Bundesländern. Diese Maßnahmen, die nur eine – im Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen – geringe Eingliederungsquote ausweisen, sollen langsam bis zum 31. Dezember 2005 auslaufen.

Die Dauer des Arbeitslosengeldes wird neu geregelt. Künftig soll die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes im Regelfall bis zu 12 Monate betragen. Bei einer versicherungspflichtigen Vorbeschäftigungszeit von 15 bzw. 25 Jahren erhöht sich die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf 15 bzw. 18 Monate. Für einen Übergangszeitraum besteht bei 40 Beitragsjahren ein Arbeitslosengeldanspruch von 24 Monaten.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Änderung des TVG)

Zu Nummer 1

Durch die Regelung wird klargestellt, dass es den Unternehmen möglich ist, Arbeitslose im ersten Jahr unter Tarif zu beschäftigen. Vor dem Hintergrund der Massenarbeitslosigkeit müssen alle Anstrengungen unternommen werden, um die Einstellungschancen Arbeitsloser, insbesondere Langzeitarbeitsloser, zu verbessern. Die untertarifliche Bezahlung in Form sog. Einsteigertarife haben als gezielte beschäftigungswirksame Maßnahmen für Arbeitslose bereits Eingang in eine Reihe von Tarifverträgen gefunden. Eine gesetzliche Regelung ist erforderlich, um flächendeckend die Anreize zur Einstellung zuvor Arbeitsloser zu stärken und somit einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit zu leisten. Soweit die Regelungen die Tarifautonomie einschränkt, ist darauf hinzuweisen, dass das Bundesverfassungsgericht in mehreren Entscheidungen (z. B. Entscheidung vom 29. April 1999, Az: 1 BvR 2203/93, 1 BvR 897/95 und vom 3. April 2001, Az: 1 BvL 32/97) aus dem Sozialstaatsprinzip für den Staat die Verpflichtung abgelei-

tet hat, Möglichkeiten für Beschäftigung zu schaffen, was Eingriffe in die Tarifautonomie rechtfertige.

Zu Nummer 2

Das geltende Tarifvertragsrecht und die hierzu ergangene Rechtsprechung werden den Bedürfnissen der Unternehmen und Belegschaften nicht mehr gerecht, da sie keine ausreichenden Freiräume für betriebliche Lösungen zulassen. Dies hat, vor allem in den neuen Bundesländern, dazu geführt, dass Unternehmen und Belegschaften mit stillschweigendem Einverständnis der Tarifvertragsparteien contra legem von Tarifverträgen abweichen. Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsgesetz müssen daher dem Bedürfnis der Unternehmen nach Flexibilität, dem Bedürfnis der Arbeitnehmer nach dem Erhalt ihrer und der Schaffung neuer Arbeitsplätze sowie den in der Praxis bereits stattfindenden Entwicklungen angepasst werden. Die Perspektive der Beschäftigungsaussichten muss in beiden Gesetzen unter bestimmten Voraussetzungen als legitimer Grund zur Abweichung von bestehenden Tarifverträgen festgeschrieben werden. Um einzelvertraglich von bestehenden Tarifverträgen abweichen zu können, muss das Tarifvertragsgesetz in § 4 Abs. 3 dahingehend ergänzt werden, dass auch die Beschäftigungssicherung und die Beschäftigungsaussichten eine beim Günstigkeitsvergleich zu beachtenden Komponente sind und eine Abweichung vom Tarifvertrag rechtfertigen. Dies muss an die Voraussetzung geknüpft werden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies wollen und außerdem Betriebsrat bzw. Personalrat und Belegschaft jeweils mit 2/3 Mehrheit dem zustimmen. Die Laufzeit einer solchen Abrede ist auf die Laufzeit des Tarifvertrages begrenzt, von dem abgewichen werden soll.

Zu Artikel 2 (Änderung des BetrVG)

Zu Nummer 1

Die Neuregelung kehrt zum Rechtszustand vor dem BetrVerf-Reformgesetz vom 23. Juli 2001 zurück. Die für die Betriebsratsgröße maßgeblichen Arbeitnehmerzahlen im Betrieb werden durch diese Änderung erhöht, was zur Verkleinerung der Betriebsräte führt. Die Arbeitnehmergrenzzahl für die Betriebsratsgröße bleibt für Betriebe mit bis zu 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern gegenüber der bisherigen Rechtslage unverändert. Aus Vertrauensschutzgründen ist das Inkrafttreten so geregelt, dass die neuen Betriebsratsgrößen nur auf kommende Betriebsratswahl im Jahr 2006 Anwendung finden.

Zu Nummer 2

Teilzeitbeschäftigte sollen entsprechend anderer gesetzlicher Vorschriften (z. B. § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG) nur noch entsprechend ihrer Arbeitszeit bei der Feststellung der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer, die für die Zahl der Betriebsratsmitglieder entscheidend ist, berücksichtigt werden. Durch die nur anteilige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten wird der Anreiz zur Einstellung, insbesondere von Teilzeitkräften erhöht.

Ebenso wie in § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG sollen die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr bei der für die Schwellenwerte zu berücksichtigenden Arbeitnehmer einbezogen werden. Dadurch wird ein wirksamer Beitrag für eine größere Ausbildungsbereitschaft der Betriebe geleistet.

Zu Nummer 3

Der Gesetzentwurf kehrt zur Rechtslage vor dem BetrVerf-Reformgesetz zurück. Die Absenkung der für die Bestimmung von Freistellungen maßgeblichen Arbeitnehmerzahlen führte zu unzumutbaren finanziellen Belastungen der Unternehmen. Besonders betroffen sind kleine und mittlere Unternehmen ab 200 Beschäftigten. Bei Betrieben zwischen 200 und 300 Arbeitnehmern erhöht sich die Bruttolohnsumme um 0,5 %. Bei einem durchschnittlichen Gewinn von 2 % musste damit ein Viertel der Umsatzrendite allein für Mitbestimmung verwendet werden.

Teilzeitbeschäftigte sollen entsprechend anderer gesetzlicher Vorschriften (z. B. § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG) nur noch entsprechend ihrer Arbeitszeit bei der Feststellung der Zahl der Arbeitnehmer, die für die Zahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder entscheidend ist, berücksichtigt werden. Durch die nur anteilige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten wird der Anreiz zur Einstellung, insbesondere von Teilzeitkräften erhöht.

Ebenso wie in § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG sollen die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr bei der für die Schwellenwerte zu berücksichtigenden Arbeitnehmer einbezogen werden. Dadurch wird ein wirksamer Beitrag für eine größere Ausbildungsbereitschaft der Betriebe geleistet.

Zu Nummer 4

Den Betriebspartnern – Betriebsrat und Arbeitgeber – soll künftig ermöglicht werden, vom Tarifvertrag abweichende Betriebsvereinbarungen zu schließen. Die Tarifvertragsparteien erhalten ein Widerspruchsrecht. Die notwendige, den Betriebsfrieden sichernde Tarifsperre des § 77 Abs. 3 TVG bleibt dem Grunde nach bestehen. Der Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung wird an die Zustimmung von zwei Drittel der Arbeitnehmer des Betriebes gekoppelt.

Der Geltungsbereich der Betriebvereinbarung zur Beschäftigungssicherung ist auf die tarifgebundenen Arbeitnehmer beschränkt. Von einer solchen kollektiven Regelung, die eine Abweichung vom Tarifvertrag beinhaltet, können andere Arbeitnehmer nicht erfasst werden. Für sie gilt der Grundsatz der verfassungsrechtlich garantierten Privatautonomie, ihr Arbeitsvertrag kann nur einzelvertraglich geändert werden. Ohne eine zivilrechtliche Vollmacht kann dieser Personenkreis nicht in den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung einbezogen werden. Bei Arbeitnehmern, in deren Arbeitsvertrag auf den Tarifvertrag Bezug genommen wurde, wird im Regelfall auch von einer Erfassung durch die Betriebsvereinbarung auszugehen sein.

Sofern in einem Betrieb kein Betriebsrat besteht, kann eine Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung auch von einem von den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern Beauftragter mit dem Arbeitgeber geschlossen werden. Dieser kann die Vereinbarung nur für diejenigen Arbeitnehmer abschließen, die ihn beauftragt haben. Eine Beauftragung durch einen Teil der Arbeitnehmer zum Abschluss einer Vereinbarung für alle Arbeitnehmer ist nicht möglich. Hierin läge ein gravierender Verstoß gegen die Grundsätze der Privatautonomie. Auch für die Wirksamkeit der von dem Beauftragten

geschlossenen Vereinbarung ist eine Zustimmung von zwei Dritteln der Arbeitnehmer des Betriebes notwendig. Ein fristgemäßer Widerspruch der Tarifvertragsparteien führt zur Unwirksamkeit der Vereinbarung.

Zu Nummer 5

Das BetrVerf-Reformgesetz hat die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten erheblich ausgeweitet, z. B. den Katalog der Zustimmungsverweigerungsgründe. Darüber hinaus ist der Kreis der Arbeitgeber, die der personellen Mitbestimmung nach § 99 Abs. 1 unterfallen durch die Einfügung des Wortes „Unternehmen“ ausgeweitet worden. Diese Änderung wird zurückgenommen und durch das Wort „Betrieb“ ersetzt.

Zu Nummer 6

Herstellung der Rechtslage vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001.

Zu Nummer 7

Zu Buchstabe a

Mit der Neuregelung wird klargestellt, dass allein die Entlassung von Arbeitnehmern, mit denen eine Vereinbarung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz besteht, nicht sozialplanpflichtig ist. Anderenfalls könnte die sonst bestehende Sozialplanpflicht ein Einstellungshindernis sein, da der Arbeitgeber ansonsten eine möglicherweise höhere, ggf. auch zusätzliche, Abfindung als nach § 1a Kündigungsschutzgesetz zahlen müsste. Der Schwellenwert für die Durchführung des Interessenausgleichs bleibt demgegenüber unverändert. Die Arbeitnehmer hingegen sind ausreichend geschützt, da für sie eine andere Abfindungsregelung Anwendung findet.

Zu Buchstabe b

Mit der Neuregelung wird klargestellt, dass eine Abfindung nach dem Optionsmodell auf Sozialplanleistungen angerechnet werden kann.

Zu Nummer 8

Vorschriften zur Beschleunigung des Interessenausgleichsverfahrens bei Betriebsänderungen fehlen im jetzigen BetrVG. Die hier vorgesehenen Regelungen entsprechen § 113 Abs. 3 Satz 2 und 3 in der zwischen dem 1. Oktober 1996 und dem 31. Dezember 1998 geltenden Fassung. Dieser Beschleunigungsvorschlag – die Fachleute stehen nach wie vor hinter ihm – hatte sich bestens bewährt und wird daher wieder eingeführt.

Zu Artikel 3 (Änderung des KSchG)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a Doppelbuchstabe aa

Im Interesse der besseren Berechenbarkeit der Kündigung für den Arbeitgeber wird die bei betriebsbedingten Kündigungen vorzunehmende Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes auf die sozialen Grunddaten Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflicht des Arbeitnehmers begrenzt.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die betrieblichen Notwendigkeiten erhalten gegenüber der Sozialauswahl größeres Gewicht. Es wird deutlicher als bisher geregelt, dass die Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten bei den Arbeitnehmern entfällt, deren Weiterbeschäftigung den betrieblichen Interessen dient. Diese Arbeitnehmer können bei der sozialen Auswahl unberücksichtigt bleiben. Damit wird auch der in der Literatur entstandene Streit bis zum 1. Januar 1999 geltenden Recht zugunsten der Auffassung beigelegt, dass Leistungsträger von vornherein von der Sozialauswahl ausgeschlossen werden können und die Entscheidung des BAG vom 12. April 2002 (BAG vom 12. April 2002, Az. 2 AZR 706/00) insoweit korrigiert. Dabei werden als Fälle des berechtigten betrieblichen Interesses die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers wegen seiner Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen sowie zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur im Betrieb hervorgehoben.

Zu Buchstabe b

Sind in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Regelung für Betriebe und Verwaltungen des öffentlichen Rechts die Auswahlkriterien Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltsverpflichtungen des Arbeitnehmers im Verhältnis zueinander gewichtet, so soll eine Überprüfung durch die Gerichte nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zulässig sein. Die darin liegende bessere Berechenbarkeit der Zulässigkeit einer Kündigung soll künftig Vorrang vor der Einzelfallbeurteilung haben. In nicht mitbestimmten Betrieben oder Dienststellen werden entsprechende Regelungen durch Richtlinien ermöglicht.

Zu Buchstabe c

Liegt eine Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes vor und sind die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, wird künftig gesetzlich vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitsnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen. Die soziale Auswahl des Arbeitnehmers soll in diesem Fall nur darauf überprüft werden können, ob die Auswahl der im Interessenausgleich genannten zu entlassenden Arbeitnehmer grob fehlerhaft ist, d. h. die Gewichtung der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters und der Unterhaltspflichten der Arbeitnehmer jede Ausgewogenheit vermissen lässt. Die vorgesehene Regelung entspricht inhaltlich im Wesentlichen der Regelung des § 125 der 1999 in Kraft getretenen neuen Insolvenzordnung.

Zu Nummer 2 (§ 1a KSchG)

Die Vorschrift räumt Arbeitnehmern die Möglichkeit ein, mit ihrem künftigen Arbeitgeber einen Verzicht auf Kündigungsschutzgründe zu vereinbaren. Dadurch soll die Bereitschaft der Arbeitgeber gefördert werden, Arbeitnehmer unbefristet einzustellen. Eine finanzielle Absicherung des Arbeitnehmers wird durch die verbindliche Festlegung einer Abfindung vor dem Abschluss des Arbeitsvertrags sichergestellt.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 sind die Voraussetzungen für den Abschluss der Verzichtsvereinbarung geregelt. Insbesondere ist eine Mindesthöhe der Abfindung festgelegt, um den Verzicht auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen angemessen auszugleichen. Dem Arbeitnehmer steht es frei, für den Verzicht auf die Geltendmachung von Kündigungsschutzgründen eine höhere Abfindung zu verlangen. Die Abfindung ist steuerfrei in den Grenzen des § 3 Nr. 9 EStG. Sie ist kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt i. S. d. § 14 SGB IV.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 behält der Arbeitgeber die Möglichkeit, sich auf verhaltensbedingte oder personenbedingte Kündigungsgründe zu berufen. Er hat in diesen Fällen ein Leistungsverweigerungsrecht und kann die Zahlung der Abfindung vermeiden. Der Abfindungsanspruch entfällt auch dann, wenn der Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigung den sozialen Kündigungsschutz gegenüber dem Arbeitnehmer für anwendbar erklärt.

Zu Absatz 4

Die Regelung stellt sicher, dass der Verzicht auf Kündigungsschutz, der nach bisherigem Recht bereits möglich war, auch weiterhin vereinbart werden kann, z. B. im Rahmen von Aufhebungsvereinbarungen oder vor dem Arbeitsgericht im Rahmen von Vergleichsvereinbarungen. Die Neuregelungen in den Absätzen 1 bis 3 hat hierauf keine Auswirkung.

Zu Nummer 3

Mit dieser Änderung wird festgelegt, dass für alle Fälle der Rechtsunwirksamkeit einer Arbeitgeberkündigung eine einheitliche Klagefrist gilt. Der Arbeitnehmer muss die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung unabhängig vom Grund der Unwirksamkeit innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung geltend machen. Das gilt auch für Änderungskündigungen. Die bisher nur für sozial ungerechtfertigte Kündigungen (§ 1 Abs. 2 und 3), für außerordentliche Kündigungen im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (§ 13 Abs. 1) sowie für Kündigungen durch den Insolvenzverwalter (§ 113 Abs. 2 der Insolvenzordnung) geltende dreiwöchige Klagefrist wird auch auf die Kündigungen erstreckt, die aus anderen Gründen rechtsunwirksam sind, z. B. wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, wegen des Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 4 BGB, wegen eines Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot (§ 134 BGB), sowie § 9 des Mutterschutzgesetzes, § 18 des Bundeserziehungsgeldgesetzes oder § 85 SGB IX (schwerbehinderte Menschen) sowie wegen Verstoßes gegen die guten Sitten (§ 138 BGB) oder gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB).

Zu Nummer 4

Aufgrund der Vereinheitlichung der Klagefrist bezieht sich die in dieser Vorschrift geregelte Fiktion der Rechtswirksamkeit einer Kündigung, gegen die der Arbeitnehmer nicht rechtzeitig Klage erhoben hat, nicht – wie nach der bisherigen Regelung – nur auf eine sozialwidrige Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz, sondern auf alle Kündigungen.

Zu Nummer 4a

Um Unterschiede bei der Berechnung der Abfindungshöhe zwischen den Regelungen über den Verzicht der Arbeitnehmer auf Kündigungsschutz gegen Abfindungen einerseits und der Höhe der Abfindung in einem arbeitsgerichtlichen Prozess andererseits möglichst auszuschließen, aber auch zur Entlastung der Arbeitsgerichtsbarkeit, ist auch für den Bereich der gerichtlichen Abfindungen einheitlich als Grundrichtwert 0,5 Monatsverdienste pro Beschäftigungsjahr bis zu zwölf Monaten anzusetzen. Ansonsten ist zu erwarten, dass Arbeitsuchende und Arbeitnehmer seltener von der Möglichkeit des Verzichts auf eine Kündigungsschutzklage Gebrauch machen werden und damit das Ziel des Gesetzes unterlaufen, weil sie im Rahmen eines aufwändigen Kündigungsschutzprozesses eine erhöhte Abfindungssumme erwarten. Im Übrigen steht zu erwarten, dass sich auch die Vergleichspraxis an dem neuen Richtwert orientiert. Durch die flexible Regelung wird sichergestellt, dass bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebs im Einzelfall der Abfindungsbetrag auch unterhalb von 0,5 eines Monatsverdienstes pro Beschäftigungsjahr liegen kann.

Zu Nummer 5 Buchstabe a

Die Änderung in Satz 2 ergibt sich aus der Vereinheitlichung der Klagefrist für alle Kündigungen. Durch die eingefügten Ausnahmen wird bestimmt, dass auch für Arbeitnehmer in Kleinbetrieben, für die das Kündigungsschutzgesetz grundsätzlich keine Anwendung findet, die dreiwöchige Klagefrist (§ 4 Satz 1) sowie die Regelungen über die Zulassung verspäteter Klagen (§ 5), das Wirksamwerden der Kündigung (§ 7) und die außerordentliche Kündigung (§ 13 Abs. 1 Satz 1 und 2) gelten.

Zu Buchstabe b

Es wird klargestellt, dass das Kündigungsschutzgesetz für neu eingestellte Arbeitnehmer keine Anwendung findet in Betrieben mit in der Regel weniger als 20 Arbeitnehmern. Bestehende Arbeitsverhältnisse bleiben von dieser Regelung unberührt.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 6

Der neue Absatz 3 entspricht § 112a Abs. 2 BetrVG und bestimmt, dass die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes für alle Existenzgründer – unabhängig von der Unternehmensgröße – während der ersten vier Jahre ihrer Existenz entfällt.

Zu Artikel 4 (Änderung des TzBfG)

Zu Nummer 1

Die Erleichterung von Teilzeitbeschäftigungen ist ein wichtiges Instrument, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Die in § 8 geregelte Gestaltung des Teilzeit-

anspruches stellt jedoch einen sehr weitgehenden Eingriff in die Vertragsfreiheit und das Vertragsprinzip (pacta sunt servanda) dar. Es ist weder erforderlich noch ein sachgerechter Ausgleich der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit verringern können, ohne dass berücksichtigt wird, ob hierfür ein sachlicher Grund, wie z. B. Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen, vorliegt. Es ist daher sachgerecht, den Teilzeitanspruch an inhaltliche Voraussetzungen zu koppeln.

Um eine Entlastung kleiner Unternehmen zu erzielen, ist statt bei der Ermittlung der beschäftigten Arbeitnehmer nicht auf den „Arbeitgeber“, sondern auf den Betrieb abzustellen.

Zu Nummer 2

Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber bei Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes eine einseitige „Aufstockung“ der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer nur verhindern, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Diese Regelung ist eine zu weitgehende Einschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und wirkt sich mittelbar schädlich auf den Arbeitsmarkt aus. Der Arbeitgeber hat regelmäßig das berechtigte Interesse, Stellen mit dem fachlich und persönlich geeignetsten Bewerber zu besetzen. § 9 stellt dagegen einseitig auf die Förderung von Teilzeitbeschäftigungen ab und bevorzugt Teilzeitbeschäftigte unabhängig von ihrer fachlichen Qualifikation. Die Regelung ist daher zu streichen.

Zu Nummer 3

Gesetzliche Schwellenwerte, bei denen die Beschäftigtenzahl ohne Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitszeit berechnet wird, benachteiligen Unternehmen mit vielen Teilzeitkräften. Dies steht dem Ziel einer freiwilligen Förderung der Teilzeitarbeit entgegen. Daher wird in dem neuen § 13a TzBfG der „Pro-rata-temporis-Grundsatz“ für alle Teilzeitbeschäftigten festgeschrieben, d. h. Teilzeitbeschäftigte werden bei gesetzlichen Schwellenwerten gestaffelt nach der jeweiligen vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit nur noch anteilig berücksichtigt.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a Doppelbuchstabe aa

Die Möglichkeit, eine befristete Einstellung ohne sachlichen Grund bis zu zwei Jahren vornehmen zu können, reicht in einer Vielzahl von Fällen für die Ausweitung der Beschäftigung durch Neueinstellungen nicht aus. Die Flexibilität der Unternehmen ist daher durch eine Verlängerung der Frist auf drei Jahre zu verbessern. Sie führt zu einer wesentlichen Erleichterung bei der Neueinstellung von Beschäftigten.

Zu den Doppelbuchstaben bb und cc

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund ist derzeit gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Diese Beschränkung auf Neueinstellungen wird den anerkennenswerten betrieblichen Bedürfnissen (Betriebs-, Auftrags- und Konjunkturschwankungen, Flexibilität des Arbeitseinsatzes) nicht gerecht. Folge: Mehr Überstunden, weniger Einstellungen, Zurückweisung von Aufträgen. Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen nicht auf Neueinstellungen beschränkt werden. Sie sind als Kettenverträge nur dann unzulässig, wenn zu einem vorhergehenden Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht, beispielsweise wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten liegt.

Zu Doppelbuchstabe dd

Folgeänderung

Zu Buchstabe b Doppelbuchstabe aa

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat. Diese Altersgrenze ist mit den zum 1. Januar 2003 erfolgten Änderungen durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt statt der bis dahin geltenden Altersgrenze von 58 Jahren festgeschrieben worden. Die neue Altersgrenze findet jedoch nur bis zum 31. Dezember 2006 Anwendung; danach gilt wieder die Altersgrenze von 58 Jahren. Die Altersgrenze von 58 Jahren hat aber in der Vergangenheit nicht zum Abbau der Arbeitslosigkeit älterer Langzeitarbeitsloser geführt. Die über 50-Jährigen bilden nach wie vor die größte Gruppe unter den Arbeitslosen. Sinnvoll ist daher eine dauerhafte Verringerung der Altersgrenze auf 50 Jahre.

Zu Doppelbuchstabe bb

Folgeänderung

Zu Artikel 5 (Änderung des AÜG)

Zu Nummer 1

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wurde zuletzt durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt dergestalt verändert, dass ab 2004 der Verleiher verpflichtet ist, seinen Leiharbeitnehmern ab dem ersten Tag des Verleihs die gleichen Arbeitsbedingungen und das gleiche Arbeitsentgelt zu gewähren, die im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Arbeitnehmer gewährt wären. Eine Ausnahme gilt lediglich bei der Einstellung eines zuvor Arbeitslosen für die Dauer von sechs Wochen.

Mit diesen Neuregelungen verteuert sich die Leiharbeit. Der positive Beschäftigungseffekt der Leiharbeit, die in anderen europäischen Ländern größeren Raum als in Deutschland einnimmt, wird verringert. Insbesondere leiden durch die Verteuerung der Leiharbeit die Beschäftigungschancen von Ungelernten oder gering Qualifizierten.

Mit der jetzigen Änderung wird die mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt erfolgte Verteuerung der Zeitarbeit wieder zurückgenommen. Gleichzeitig wird festgeschrieben, dass erst nach Ablauf des zwölften Monats des Verleihs an denselben Entleiher, die dortigen wesentlichen Arbeitsbedingungen und das Arbeitsentgelt vom Verleiher zu gewähren sind.

Zu Nummer 2

Folgeänderung zu Nummer 1.

Zu Artikel 6 (Änderung des JArbSchG)

Zu Nummer 1

Die Regelung ermöglicht durch die Verlängerung der Schichtzeit einen flexibleren Einsatz jugendlicher Beschäftigter, ohne dadurch die Dauer der täglichen Arbeitszeit von acht Sunden auszuweiten oder die tägliche Freizeit einzuschränken. Mit der Änderung wird gerade kleinen Gaststätten- und Hotelbetriebe ein Anreiz zur Ausbildung gegeben.

Zu Nummer 2

Die Regelung ermöglicht es dem Gaststätten- und Schaustellergewerbe jugendliche Auszubildende über 16 Jahre bis 23 Uhr zu beschäftigen. Mit dieser Flexibilisierung wird den betrieblichen Notwendigkeiten Rechnung getragen. Damit werden zudem die Aussichten für Haupt- und Realschüler auf einen Ausbildungsplatz verbessert.

Zu Nummer 3

Am Vorabend von Berufsschultagen sollen Jugendliche bis 21 Uhr arbeiten dürfen.

Zu Artikel 7 (Änderung des BGB)

Die mit der Verabschiedung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze erfolgte Einfügung der Absätze 5 und 6 in § 613a BGB geht über die erforderliche Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG hinaus.

Zu Nummer 1

Die vorgeschlagenen Änderungen enthalten dagegen eine 1:1 Umsetzung der Richtlinie. Weitergehende Regelungen sind nicht erforderlich und führen zu einer übermäßigen Regulierung des Arbeitsrechts.

Zu Nummer 2

Absatz 6 Satz 3 dient der Rechtssicherheit, um zu vermeiden, dass im Fall einer unterbliebenen bzw. unvollständigen Unterrichtung durch den Arbeitgeber der Arbeitnehmer auch noch Jahre nach erfolgtem Betriebsübergang sein Widerspruchsrecht ausüben kann.

Zu Artikel 8 (Änderung des ATG)

Das Altersteilzeitgesetz hat zu Mitnahmeeffekten in der Form geführt, dass Unternehmen ältere Arbeitnehmer auf Kosten der Beitragszahler nur noch verkürzt beschäftigt haben. Diese Regelungen müssen schnellstmöglich auslaufen. Mit der Änderung ist klargestellt, dass Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit zur Förderung der Altersteilzeit nur noch für die Fälle zu zahlen sind, bei denen die Anspruchsvoraussetzungen nach §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 2 vor dem 1. Januar 2004 vorgelegen haben.

Zu Artikel 9 (Änderung des SGB III – Arbeitsförderungsrechts)

Zu Nummer 1

Redaktionelle Anpassung.

Zu Nummer 2

Personalservice-Agenturen sind aus arbeitsmarktpolitischen Gründen nicht notwendig und führen zudem zu Wettbewerbsverzerrung zu privaten Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen. Der mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt eingefügte § 37c SGB III ist daher aufzuheben.

Zu Nummer 3

Die Voraussetzungen für den Bezug von Leistungen im Fall der Arbeitslosigkeit sind strenger zu fassen, um die Bundesanstalt für Arbeit finanziell zu entlasten und so Spielräume für Senkungen des Beitragssatzes zu schaffen. Auch wird durch eine kürzere Bezugsdauer die Frühverrentungspraxis eingeschränkt, weil Betriebe ältere Arbeitnehmer nicht mehr unter Verweis auf ein über längeren Zeitraum zu beziehendes Arbeitslosengeld und damit auf Kosten der Beitragszahler in die Arbeitslosigkeit mit anschließendem Rentebezug entlassen können. Für Erhöhungen der Bezugsdauer wird nach neuem Recht nicht mehr – wie bisher – auf das Lebensalter abgestellt, sondern allein auf die Gesamtdauer der Versicherungspflichtverhältnisse: Lebensleistung muss sich lohnen und spiegelt sich in der Zahl der Beitragsjahre.

Zu Absatz 1

Die neue Staffelung der Bezugsdauer schafft gegenüber der heutigen Regelung deutliche Einsparpotenziale und stellt dennoch eine gerechte Lösung dar. Ein Anspruch von 12 Monaten wird nach 10 Beitragsjahren erworben. Der verlängerte Anspruch von 15 bzw. 18 Monaten kann nur nach langen Beschäftigungszeiten von 15 bzw. 25 Jahren erreicht werden. Der Verzicht auf eine Rahmenfrist zur Bestimmung der Bezugsdauer sorgt für eine Vereinfachung der Gesetzeslage, da nicht mehr zwei unterschiedliche Rahmenfristen zur Bestimmung des Erfüllens der Anwartschaftszeit und zur Berechnung der Bezugsdauer zu prüfen sind. Auch erhöht sich die Gerechtigkeit des Bezugssystems speziell für Personen mit längeren Beschäftigungspausen, wenn sämtliche Jahre, in denen Beiträge gezahlt wurden, sich bezugszeiterhöhend auswirken können.

Zu Absatz 2

Es wird festgelegt, dass jedes Beschäftigungsjahr nur einmal zur Berechnung der Bezugsdauer herangezogen werden kann. Einem neuen Anspruch können somit auch nur neu zurückgelegte Beschäftigungszeiten zugrunde gelegt werden. Soweit jedoch bei Bestimmung der ersten Bezugsdauer Beschäftigungsjahre unberücksichtigt blieben, weil sie sich nicht bezugszeiterhöhend auswirken konnten (z. B. erhält der Arbeitslose nach 8 Beschäftigungsjahren ebenso wie nach 5 Beschäftigungsjahren Arbeitslosengeld für 9 Monate), ist es gerechtfertigt, dass diese Jahre dem Arbeitslosen bei Bestimmung der Dauer eines weiteren Anspruchs zugute kommen.

Zu den Absätzen 3 und 4

Entsprechend der allgemeinen Kürzung der Bezugsdauer ist auch die Bezugsdauer von ehemaligen Wehr- und Zivildienstleistenden sowie von Saisonarbeitnehmern anzupas-

sen. Diese Personengruppen werden jedoch weiterhin dadurch privilegiert, dass sie einen dreimonatigen Anspruch auf Arbeitslosengeld bereits nach Versicherungspflichtverhältnissen mit einer Gesamtdauer von sechs Monaten erwerben können.

Zu Absatz 5

Die Vorschrift legt fest, dass die Dauer eines Folgeanspruchs der Restdauer des erloschenen Anspruchs entspricht, wenn die Restdauer höher ist als es die Dauer des Folgeanspruchs bei alleiniger Berechnung nach den Absätzen 1 und 2 wäre. Dies soll den Anreiz beim Arbeitslosen erhöhen, so schnell wie möglich eine neue Beschäftigung anzunehmen und nicht zunächst einen ansonsten verfallenden Anspruch voll auszuschöpfen. Satz 2 stellt klar, dass diese Restanspruchsregelung für die Beitragsjahre, die bei einem weiteren Arbeitslosengeldanspruch zu berücksichtigen sind, folgenlos bleibt. Der weitere Anspruch ist so zu bestimmen, als ob der vorangegangene Anspruch allein unter Heranziehung der Beitragsjahre berechnet worden wäre. Ansonsten würden die Beitragsjahre, die vor dem nach der Restdauer bestimmten Anspruch zurückgelegt wurden und die wegen der Restanspruchsregelung nicht zu dessen Erhöhung beitrugen, nicht als grundsätzlich verbraucht gelten und unvermindert angesammelt.

Zu Nummer 4

Durch das Herausnehmen der aufgrund der Abfindungsvereinbarung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz gezahlten Abfindung aus dem Ruhenstatbestand des § 143a Abs. 1 SGB III erhöht sich deren Attraktivität. Die von der Abfindungsvereinbarung zu erwartenden beschäftigungsfördernden Effekte werden nicht eintreten, wenn die gezahlte Abfindung Einfluss auf das Ruhen des Arbeitslosengeldes hätte.

Zu Nummer 5

Aus der Entgegennahme einer Abfindung nach § 1a KSchG ergeben sich keine Auswirkungen auf die Sperrzeit.

Zu Nummer 6

Redaktionelle Anpassung an die veränderte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes.

Zu Nummer 7

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sind aufgrund ihrer geringen Eingliederungsquote und der relativ teueren finanziellen Förderung je Einzelfall ein nur eingeschränkt taugliches Element der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Deshalb wird die Möglichkeit von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen auf das Beitrittsgebiet und Berlin beschränkt. Die durch die Einschränkungen sich ergebenden Einsparungen tragen zur Absenkung des Beitragsatzes in der Arbeitslosenversicherung und damit der Lohnnebenkosten bei.

Zu Nummer 8

Strukturanpassungsmaßnahmen sind aufgrund ihrer geringen Eingliederungsquote und der relativ teueren finanziellen Förderung je Einzelfall ein nur eingeschränkt taugliches Element der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Deshalb wird die Möglichkeit von Strukturanpassungsmaßnahmen auf das Beitrittsgebiet und Berlin beschränkt. Die durch die Einschränkungen sich ergebenden Einsparungen tragen zur Absenkung des Beitragsatzes in der Arbeitslosenversicherung und damit der Lohnnebenkosten bei.

Zu Nummer 9

Durch die Förderung über § 279a werden Beitragsmittel der Bundesanstalt für Arbeit für kommunale Infrastrukturprogramme verwandt. Diese Leistungen sind eindeutig versicherungsfremd und daher ersatzlos zu streichen.

Zu Nummer 10

Im Bereich der Arbeitslosenversicherung muss der Beitrag so bald wie möglich auf 5 % gesenkt werden. Dazu ist ein Einsparvolumen von 12 Mrd. Euro erforderlich. Zur Erreichung dieses Ziels ist der Leistungskatalog der Bundesanstalt für Arbeit einer gründlichen Aufgabenkritik zu unterziehen. Leistungsbereiche, die überwiegend oder ganz sozialpolitischer oder allgemeinpolitischer Natur sind, nicht aber dem Wesen einer Entgeltsicherung entsprechen, sind aus dem Leistungsbereich der Arbeitslosenversicherung herauszunehmen.

Folgende Maßnahmen werden zum 1. Januar 2004 bzw. zum 1. Januar 2006 gestrichen:

- Jump-Programm (1 Mrd. Euro)
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Strukturanpassungsmaßnahmen in den westlichen Bundesländern (1,1 Mrd. Euro)
- § 428 SGB III (ca. 800 Mio. Euro Einsparung beim Wegfall)
- ATG (700 Mio. Euro).

Darüber hinaus stehen die bereits eingestellten Mittel für die Finanzierung der Personal-Service-Agenturen (600 Mio. Euro) zur Verfügung. Schließlich sind folgende Leistungen in ihrem Umfang deutlich bis zu 50 % zu reduzieren:

- die Förderung der beruflichen Weiterbildung (Gesamt: 3 Mrd. Euro)
- Trainingsmaßnahmen und Mobilitätshilfen (Gesamt: 450 Mio. Euro)
- Eingliederungszuschüsse (1,1 Mrd. Euro).

Notwendig ist es zudem, die Voraussetzungen für den Bezug von Leistungen im Fall der Arbeitslosigkeit strenger zu fassen. Künftig soll die Höchstbezugsdauer des Arbeitslosengeldes im Regelfall bis zu 12 Monaten betragen, mit einer höheren Zahl an Berufsjahren soll diese Leistung höchstens 18 Monate bezogen werden. Aus Vertrauensschutzgründen und wegen der gegenwärtigen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage soll für einen Übergangszeitraum ein maximaler Leistungsanspruch von 24 Monaten bei 40 Beitragsjahren bestehen, sofern nicht der Arbeitgeber zusätzliche Leistungen, z. B. im Rahmen eines Sozialplans erbringt.

Zu Nummer 11

Folgeänderung zur Aufhebung von § 37c SGB III.

Zu Nummer 12

Alle Anreize zur Frühverrentung müssen beseitigt werden. Das geltende Recht führt dazu, dass Versicherte bereits erheblich vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze Altersrente beanspruchen. § 428 soll deshalb umgehend aufgehoben werden. Durch die Änderung ist sichergestellt, dass nur noch Personen, die vor dem 1. Januar 2004 das 58. Lebensjahr vollendet haben und der Anspruch ebenfalls vor diesem Tag bestand noch unter den Anwendungsbereich fallen. Damit entfällt ein erheblicher Frühverrentungsanreiz. Gleichzeitig wird so ein Beitrag zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote älterer Menschen geschaffen.

Zu Nummer 13

Folgeänderung zur Aufhebung von § 37c SGB III.

Zu Artikel 10 (Übergangsregelungen)

Zu Absatz 1

Die Vorschrift gewährt Bestandsschutz zur Neuregelung der Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes in den Fällen, in denen bereits ein Anspruch auf Arbeitslosengeld entstanden ist oder in denen der Arbeitnehmer eine Anwartschaft für einen Leistungsanspruch und damit eine nach Artikel 14 GG eigentumsähnliche Rechtsposition erworben hat. Die Regelung berücksichtigt damit sowohl die verfassungsrechtlichen Vorgaben für gravierende Eingriffe in den Anspruch auf Arbeitslosengeld als auch die soziale Situation der Arbeitnehmer, die innerhalb der Übergangsfrist von zwei Jahren nach Inkrafttreten der Neuregelung arbeitslos werden. Für sie gelten die bisherigen günstigeren Regelungen zur Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld weiter.

Zu Absatz 2

Die Regelung enthält eine Vertrauensschutzregelung zugunsten langjährig Versicherter. Personen, die mehr als 40 Jahre in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis gestanden haben, sollen einen Anspruch auf 24 Monate Arbeitslosengeld haben. Die Bundesregierung wird verpflichtet, die Notwendigkeit dieser Bezugsdauer für langjährig Versicherte bis zum 1. Januar 2007 zu prüfen und Maßnahmen vorzuschlagen.

Zu Absatz 3

Die Regelung vermeidet Nachteile für Arbeitgeber, die einen Anspruch auf Arbeitslosengeld mit einer Anspruchsdauer nach § 127 in der bis zum Inkrafttreten der Neuregelung geltenden Fassung erworben haben und durch Aufnahme einer neuen Beschäftigung nach Wirksamwerden der Neuregelung einen Leistungsanspruch erwerben, dessen Gesamtdauer unter Berücksichtigung der Restdauer des früheren Leistungsanspruchs festzusetzen ist. In diesen Fällen soll die Anspruchsdauer nicht durch die nach der Neuregelung festgeschrieben Höchstdauer begrenzt sein, sondern den Betroffenen mindestens eine Anspruchsdauer verbleiben, die der Restdauer des früheren Anspruchs entspricht.

Zu Absatz 4

Die Vorschrift enthält eine Übergangsregelung für Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen, die vor dem 1. Januar 2006 begonnen haben, aber danach noch weiterlaufen. Die Übergangsvorschrift soll gewährleisten, dass diese Maßnahmen noch über dem 1. Januar 2006 hinaus fortgesetzt und beendet werden können.

Zu Artikel 11 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten. Artikel 2 Nr. 1 und 3 (Größe des Betriebsrats sowie Zahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder) tritt erst zum 1. Januar 2006 in Kraft. Damit ist gewährleistet, dass die bereits schon gewählten Betriebsräte bis zu den nächsten regulären Betriebsratswahlen ab 1. März 2006 in unveränderter Größe weiterarbeiten können. Zudem ist geregelt, dass Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen ab dem 1. Januar 2006 nur noch im Beitrittsgebiet und Berlin durchgeführt werden können.

Anlage 2

Stellungnahme der Bundesregierung

Die Bundesregierung stimmt dem Gesetzentwurf des Bundesrates nicht zu.

Mit dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt, das der Deutsche Bundestag auf Initiative der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Bundesregierung am 26. September 2003 beschlossen hat, wurden die notwendigen gesetzgeberischen Grundlagen zum Abbau arbeitsrechtlicher Einstellungshemmnisse und zur Senkung der Lohnnebenkosten in der Arbeitslosenversicherung geschaffen. Das Gesetz sieht sozial ausgewogene Lösungen vor, die die wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen, die sozialen Schutzbedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Interessen der Arbeitsuchenden gleichermaßen berücksichtigen. Diese soziale Ausgewogenheit fehlt dem Gesetzentwurf des Bundesrates.

Die Vorschläge zum Arbeitsrecht decken sich zwar in einigen Punkten mit dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt, sehen jedoch zum Teil drastische Eingriffe in Schutzrechte der Arbeitnehmer, insbesondere in den Kündigungsschutz, und in die Tarifautonomie vor. Darüber hinaus sollen wesentliche Teile der in der vergangenen Legislaturperiode erlassenen oder geänderten Gesetze, insbesondere das Betriebsverfassungsreformgesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz und § 613a BGB, rückgängig gemacht und erheblich eingeschränkt werden.

Die Vorschläge zur Neuregelung der Anspruchsdauer beim Arbeitslosengeld sind

– sozialpolitisch verfehlt, weil sie die Anspruchsdauer von langjährigen Beitragszahlungen abhängig machen wollen und damit die Arbeitnehmer begünstigen, die ein geringes Risiko bei Arbeitslosigkeit tragen, während die Arbeitnehmer, die häufiger arbeitslos werden, benachteiligt sind,
– ordnungs- und finanzpolitisch problematisch, weil die Arbeitslosenversicherung damit von einer kurzfristigen Risikoversicherung in eine „Ansparversicherung“ umgewandelt wird,
– verfassungsrechtlich bedenklich, weil notwendige Eingriffsvorgaben des Bundesverfassungsgerichts nicht voll beachtet werden,
– verwaltungsunpraktisch, weil ein komplexes und kompliziertes bürokratisches Verfahren zur Ermittlung der individuellen Anspruchsdauer entsteht.

Zu Artikel 1 (Änderung des Tarifvertragsgesetzes)

Die Bundesregierung lehnt die vorgeschlagenen Änderungen ab.

Zu Nummer 1

Der Vorschlag, bei der Einstellung zuvor Arbeitsloser im ersten Jahr Abweichungen von tarifvertraglichen Entgeltregelungen bis zu 10 % zuzulassen, würde zur Entwertung der Tarifverträge und damit zur Schwächung der Tarifautonomie führen. Tarifverträge sehen bereits heute Einstiegstarife für neu eingestellte Arbeitnehmer und Arbeitslose vor, die um bis zu 20 % geringere Entgelte erlauben. Wo solche Regelungen fehlen, können die Tarifvertragsparteien sie jederzeit vereinbaren und dabei die branchenspezifischen Verhältnisse berücksichtigen.

Zu Nummer 2

Allgemeine gesetzliche Öffnungsklauseln beseitigen die Bindungswirkung von Tarifverträgen. Die Tarifvertragsparteien sollten selbst die Gestaltungsspielräume innerhalb des bestehenden Tarifvertragssystems nutzen, um die Vorteile des Verbandstarifvertrages für Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit der notwendigen Flexibilität auf betrieblicher Ebene zu verbinden. Die Tarifvertragsparteien stehen gemeinsam in der Verantwortung, die Flexibilitätsmöglichkeiten im Tarifgefüge weiter zu entwickeln.

Zu Artikel 2 (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes)

Die Bundesregierung lehnt die vorgeschlagenen Änderungen ab.

Zu den Nummern 1 und 3

Die bis 2001 teilweise über 30 Jahre geltenden Schwellenwerte sind auf das jetzige Niveau angehoben worden, weil sich in den letzten Jahrzehnten die Arbeit des Betriebsrats quantitativ und qualitativ erheblich verändert hat. Aufgabenbereiche wie Arbeitsschutz, Datenschutz, Beschäftigungssicherung und -förderung, Co-Management gab es damals nicht. Im Übrigen sind insgesamt weniger als 2 % der Betriebe (Betriebsratsgröße) bzw. 1 % der Betriebe (Freistellungen) betroffen.

Zu Nummer 2

Die nur noch anteilige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten und die Herausnahme der Auszubildenden bei der Ermittlung der Schwellenwerte widerspricht dem Sinn und Zweck des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) als Repräsentationsgesetz. Grundlage für die Betriebsverfassung ist, dass die Zahl der Vertreter in einem angemessenen Verhältnis zu den Vertretenen stehen muss. Der Betriebsrat vertritt die Arbeitnehmer als Person und nicht deren Arbeitszeitvolumina. Der Vorschlag würde faktisch zu einer Verdoppelung der Schwellenwerte und damit zum Wegfall bzw. zur Verkleinerung der Gremien führen.

Ebenso ist die grundsätzliche Nichtberücksichtigung der Auszubildenden unakzeptabel. Auszubildende sind von unternehmerischen Entscheidungen ebenso betroffen wie alle anderen Arbeitnehmer im Betrieb und damit gleichermaßen schutzbedürftig. Ihre Herausnahme aus dem Anwendungsbereich der Betriebsverfassung würde sie zu Arbeitnehmern

zweiter Klasse machen: Ihr Wahlrecht zum Betriebsrat würde entfallen, sie könnten weder auf die personelle Zusammensetzung des Betriebsrats Einfluss nehmen, noch könnten sie eine eigene Jugend- und Auszubildendenvertretung bilden. Gerade die Jugendlichen müssen frühzeitig in demokratische Prozesse eingebunden werden, damit sie die Chance haben, sich für andere zu engagieren und lernen, Verantwortung in der Arbeitswelt zu übernehmen.

Zu Nummer 4

Der Vorschlag bedeutet eine Zurückdrängung der Gestaltungsmacht der Tarifvertragsparteien, ohne dass für eine derartige Änderung des geltenden Tarifrechtssystems Funktionsmängel angeführt werden könnten. Das Tarifvertragsgesetz bietet aktuellen Bedürfnissen nach Flexibilisierung vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten, die von den Tarifvertragsparteien auch genutzt werden, um divergierende und schnell wechselnde Interessenlagen sachgerecht zu erfassen.

Zur flexiblen Anpassung der Tarifverträge an die Bedürfnisse der Betriebe und der Arbeitnehmer werden seit mehr als zehn Jahren in vielen Branchen tarifvertragliche Regelungen vereinbart, die je nach Gestaltung als Öffnungs-, Härte- oder Kleinbetriebsklauseln bezeichnet werden. Danach können die Betriebspartner – zum Teil mit, zum Teil ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien – von Tarifregelungen abweichen. Die Tarifvertragsparteien haben damit bewiesen, dass sie in der Lage sind, eigenverantwortlich flexible, branchenspezifische Regelungen zu treffen. Die Bundesregierung erwartet, dass die Tarifvertragsparteien die ihnen vom Grundgesetz zugewiesene Gestaltungsverantwortung konstruktiv wahrnehmen.

Zu den Nummern 5 und 6

Mit der Umstellung der Bezugsgröße vom „Betrieb“ auf das „Unternehmen“ in den §§ 111 ff. BetrVG wurde im Rahmen der Reform der Betriebsverfassung im Jahr 2001 die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts zur Kleinbetriebsklausel nachvollzogen. Dies musste konsequenter Weise auch auf das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG übertragen werden.

Zu Nummer 7 Buchstabe a

§ 112a BetrVG regelt die Verpflichtung zur Aufstellung eines Sozialplans, wenn eine geplante Betriebsänderung allein in der Entlassung von Arbeitnehmern besteht und die Entlassung eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern trifft. Die für die Auslösung der Sozialplanpflicht maßgebliche Anzahl von Arbeitnehmern, die nach den Plänen des Arbeitgebers entlassen werden sollen, sind nach Betriebsgröße gestaffelt (§ 112a Abs. 1 Nr. 1 bis 4 BetrVG). Die Frage, ob der einzelne zu kündigende Arbeitnehmer auf seinen Kündigungsschutz bzw. auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet oder eine Abfindungsvereinbarung mit dem Arbeitgeber trifft, ist ausschließlich eine individuelle Entscheidung des einzelnen Arbeitnehmers. Sie kann keine Auswirkung darauf haben, ob die Betriebsänderung in Form des reinen Personalabbaus nach § 112a BetrVG kollektivrechtlich sozialplanpflichtig ist. Andernfalls hätten es der Arbeitgeber und jeder einzelne Arbeitnehmer in der Hand, die eigentlich bestehende Pflicht zur Aufstellung eines Sozialplans zugunsten des Arbeitgebers und zu Lasten der übrigen Arbeitnehmer, die keine Abfindungsvereinbarung schließen wollen bzw. vom Arbeitgeber nicht angeboten bekommen, zu unterwandern.

Zu Nummer 7 Buchstabe b

Der mit dem Vorschlag verfolgte Zweck, Einstellungshindernisse und Doppelbelastungen des Arbeitgebers durch die Kumulierung von Abfindungen nach dem Kündigungsschutzgesetz und nach einem Sozialplan zu vermeiden, wird schon durch die heutige Praxis erreicht und bedarf keiner gesonderten gesetzlichen Regelung.

Zu Nummer 8

Die Befristung des Interessenausgleichsverfahrens in § 113 Abs. 3 BetrVG ist durch das Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte von 1998 wieder aufgehoben worden. Durch die Rückkehr zu der bis 1996 geltenden Regelung wird gewährleistet, dass Betriebsrat und Arbeitgeber Alternativen zu geplanten Betriebsänderungen in einem angemessenen Zeitraum beraten können, der nach Umfang, Schwierigkeit und Tragweite der Umstrukturierung erforderlich ist, um zu sachgerechten Lösungen zu kommen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Kündigungsschutzgesetzes)

Zu Nummer 1 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa

Die Beschränkung der Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen auf die sozialen Hauptgesichtspunkte sieht auch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vor. Außer den vom Bundesrat vorgeschlagenen Auswahlkriterien Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers ist wegen der besonderen Schutzbedürftigkeit schwerbehinderter Menschen auch die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Zu Nummer 1 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb

Der Vorschlag entspricht inhaltlich der im Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt getroffenen Regelung.

Zu Nummer 1 Buchstabe b

Bei dem Vorschlag handelt sich um die wortgleiche Rückkehr zu der Regelung des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1996, die mit dem Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte von 1998 aufgehoben worden ist.

Die Regelung wird abgelehnt. Sie stellt eine erhebliche Beschneidung der Arbeitnehmerrechte und einen systemwidrigen Eingriff in das Betriebsverfassungsrecht dar und lässt darüber hinaus eine Vielzahl von rechtlichen Fragen offen, z. B. zum Abstimmungsverfahren und zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien.

Zu Nummer 1 Buchstabe c

Der Vorschlag ist identisch mit der im Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt getroffenen Regelung.

Zu Nummer 2

Die Bundesregierung lehnt den Vorschlag ab.

Von einer – freiwilligen – Option kann seitens des Arbeitnehmers nicht gesprochen werden. Angesichts des strukturellen Ungleichgewichtes zwischen den Vertragsparteien in der Phase des Vertragsabschlusses hätte der Arbeitnehmer nur die Wahl, auf das Angebot des Arbeitgebers einzugehen oder auf den Arbeitsplatz zu verzichten. Da der Arbeitnehmer die Abfindung akzeptieren müsste, würde er im Falle einer späteren Arbeitgeberkündigung seinen Arbeitsplatz auch dann verlieren, wenn die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt wäre. Die vorgeschlagene Regelung wäre auch für den Arbeitgeber mit Risiken verbunden. Er müsste über Kündigungsschutz oder Abfindungszusage zu einem Zeitpunkt entscheiden, zu dem er die konkreten Gegebenheiten der späteren Kündigungssituation meist nicht beurteilen könnte. Die vom Arbeitgeber veranlasste Abfindungsvereinbarung wäre für ihn von Nachteil, wenn die später erforderliche Kündigung berechtigt wäre und deshalb an sich keine Abfindung gezahlt werden müsste.

Demgegenüber sieht das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt eine Lösung vor, bei der sich die Arbeitsvertragsparteien erst nach einer betriebsbedingten Kündigung zwischen Kündigungsschutzprozess und Abfindung entscheiden müssen.

Zu den Nummern 3 und 4

Die Vorschläge entsprechen den im Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt getroffenen Regelungen.

Zu Nummer 4a

Die Bundesregierung lehnt den Vorschlag ab.

Die Festlegung eines monatlichen Richtbetrages für gerichtlich festgelegte Abfindungen nach § 9 Kündigungsschutzgesetz widerspricht dem Sinn der Regelung, die in erster Linie der Entschädigung des Arbeitnehmers für den Verlust seines Arbeitsplatzes dient. Bei der Festlegung der Abfindungshöhe sollen die Gerichte die Umstände der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere die Gründe für die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, im Einzelfall berücksichtigen. Dies wäre bei Festlegung einer starren Bemessungsgrenze je Beschäftigungsjahr kaum noch möglich.

Zu Nummer 5 Buchstabe a

Der Vorschlag entspricht der im Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt getroffenen Regelung.

Zu Nummer 5 Buchstabe b

Die Bundesregierung lehnt die mit dem Vorschlag verbundene drastische Einschränkung des Kündigungsschutzes ab.

Nach dem Vorschlag würden neu eingestellte Arbeitnehmer auf Dauer ohne allgemeinen Kündigungsschutz bleiben, wenn im Betrieb nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Die Belegschaft würde zeitlich unbegrenzt in bereits beschäftigte Arbeitnehmer mit Kündigungsschutz und neu eingestellte Arbeitnehmer ohne Kündigungsschutz gespalten. Eine solche Diskriminierung neu eingestellter Arbeitnehmer ist sachlich kaum zu rechtfertigen.

Im Gegensatz hierzu wurde mit der Flexibilisierung der Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt eine Lösung gefunden, die Einstellungshemmnisse in Kleinbetrieben beseitigt, ohne dass dabei auch nur ein Arbeitnehmer seinen Kündigungsschutz verliert.

Zu Nummer 6

Die Bundesregierung lehnt den Vorschlag ab.

Den Arbeitnehmern würde auf eine sehr lange Zeitdauer der Kündigungsschutz auch dann genommen, wenn sich das Unternehmen des Existenzgründers in den ersten vier Jahren gut entwickelt und bereits so viele Arbeitnehmer beschäftigt, dass das Stadium des Kleinbetriebes im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes verlassen wurde. Dies wäre nicht sachgerecht. Sachgerecht ist die im Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt getroffene Regelung, die Existenzgründern das Eingehen befristeter Beschäftigungsverhältnisse in den ersten vier Jahren nach Unternehmensgründung erleichtert.

Zu Artikel 4 (Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes)

Die Bundesregierung lehnt die vorgeschlagenen Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ab.

Zu den Nummern 1 und 2

Der Vorschlag ist familien- und gleichstellungspolitisch sowie beschäftigungspolitisch kontraproduktiv. Der Teilzeitanspruch ist zu Recht nicht auf bestimmte soziale Tatbestände beschränkt. Arbeitgeber müssen damit rechnen, dass grundsätzlich alle Beschäftigten, Frauen und Männer mit und ohne Familienpflichten, gleichermaßen mit dem Anliegen einer Arbeitszeitverkürzung an sie herantreten können. Erst durch die vorgeschlagene Beschränkung der Regelung auf bestimmte Personengruppen würde der Teilzeitanspruch zu einem Einstellungshindernis für den dadurch privilegierten Personenkreis, d. h. in erster Linie für Frauen.

Der Teilzeitanspruch wird in der Praxis beinahe konfliktfrei umgesetzt und hat zu einem erheblichen Anstieg der Zahl der Teilzeitbeschäftigten beigetragen. Das bestätigen nicht nur wissenschaftliche Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, sondern auch die neuesten Ergebnisse des Mikrozensus vom 12. Juni 2003. Danach ist die Zahl der abhängig Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2002 auf annähernd 7 Millionen angewachsen. Seit Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes am 1. Januar 2001 hat die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um fast 460 000 zugenommen. Die Teilzeitquote beträgt nunmehr 21,4 %. Sie ist innerhalb von fast zwei Jahren um 1,6 Prozentpunkte gestiegen.

Die gesetzliche Regelung stellt nicht einseitig auf die Förderung von Teilzeitbeschäftigungen ab und bevorzugt insbesondere nicht Teilzeitbeschäftigte unabhängig von ihrer fachlichen Qualifikation. Die bevorzugte Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten setzt voraus, dass diese gleich geeignet sind. Der Arbeitgeber kann dem Verlangen des Teilzeitbeschäftigten dringende betriebliche Erfordernisse oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenhalten. Die gesetzliche Regelung ermöglicht

also einen angemessenen Ausgleich zwischen den Interessen des Teilzeitbeschäftigten an einer Erhöhung seiner Arbeitszeit und den berechtigten Interessen des Arbeitgebers an einer Stellenbesetzung mit dem qualifiziertesten Bewerber.

Abzulehnen ist auch der Vorschlag, beim Schwellenwert für die Geltung des Teilzeitanspruchs auf die Anzahl der Arbeitnehmer je Betrieb statt je Unternehmen abzustellen. Bereits nach geltendem Recht findet der Teilzeitanspruch in ca. 88 % der Betriebe keine Anwendung. Würde sich der Schwellenwert auf den Betrieb beziehen, könnte die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung des Gesetzes durch Aufspaltung eines Unternehmens in eine Vielzahl kleinerer Betriebe mit Beschäftigten unterhalb der im Gesetz festgelegten Schwelle konterkariert werden.

Zu Nummer 3

Die unterschiedlichen Schwellenwerte im Arbeitsrecht rechtfertigen sich aus den jeweiligen unterschiedlichen Zielsetzungen der arbeitsrechtlichen Regelungen. Sie dienen dem sachgerechten Interessenausgleich zwischen unternehmerischer Gestaltungsfreiheit und berechtigtem Schutzinteresse der Arbeitnehmer. Dort wo dies sinnvoll ist, sehen die Gesetze bereits eine Pro-rata-Anrechnung vor, so im Kündigungsschutzgesetz und im Lohnfortzahlungsgesetz. Dagegen ist eine anteilige Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten insbesondere in der Betriebsverfassung abzulehnen.

Im Betriebsverfassungsgesetz wäre eine Umstellung von der Pro-Kopf-Zählung auf eine Pro-rata-Anrechnung von Teilzeitarbeitnehmern bei der Ermittlung der Schwellenwerte ein Paradigmenwechsel mit weitreichenden negativen Konsequenzen. Der Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes würde erheblich eingeschränkt. Betriebsräte würden entfallen oder verkleinert. Das für eine repräsentative Interessenvertretung erforderliche angemessene Verhältnis zwischen der Zahl der Repräsentanten und Repräsentierten wäre gestört und kollektive Schutzrechte würden eingeschränkt.

Zudem würde eine Pro-rata-Anrechnung in der Betriebsverfassung einen höheren personalwirtschaftlichen Aufwand, Unsicherheiten in der Rechtsanwendung und eine zeit- und kostenaufwändige Bürokratisierung verursachen. Im Betriebsverfassungsrecht kann nicht durchgehend auf eine Pro-rata-Anrechnung der Teilzeitbeschäftigten abgestellt werden. Vielmehr müssen wegen der unterschiedlichen Regelungsgegenstände einzelner Normen mit Schwellenwerten unterschiedliche Berechnungsmethoden angewandt werden (z. B. bei Gremiengröße, Wahlrecht, Stimmengewichtung im Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat, Repräsentation der Frauen im Betriebsrat). Dies stünde in keinem Verhältnis zu einem unsicheren Beschäftigungseffekt und im Widerspruch zum Bemühen um mehr Flexibilität.

Zu Nummer 4 Buchstabe a

Die vorgeschlagene Anhebung der Höchstdauer sachgrundloser Befristungen auf drei Jahre und die Aufhebung der Beschränkung auf Neueinstellungen würde – wie nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz – wieder zeitlich unbegrenzte Kettenbefristungen ermöglichen und damit der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über befristete Arbeitsverträge und der entsprechenden EG-Richtlinie 1999/70 widersprechen. Übereinstimmend mit den europäischen Sozialpartnern ist die Bundesregierung der Auffassung, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis die Regel und das befristete Arbeitsverhältnis die Ausnahme sein muss.

Zu Nummer 4 Buchstabe b

Der Vorschlag zur Herabsetzung der Altersgrenze für den erleichterten Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit älteren Arbeitnehmern auf das 50. Lebensjahr ist durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt überholt. Die Altersgrenze, ab der mit Arbeitnehmern befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund wiederholt und ohne zeitliche Höchstgrenze abgeschlossen werden können, ist mit Wirkung ab 1. Januar 2003 vom 58. auf das 52. Lebensjahr abgesenkt worden. Durch die Vorverlegung der Altersgrenze besteht in Verbindung mit der allgemeinen Regelung über sachgrundlose Befristungen bereits nach geltendem Recht die Möglichkeit, Arbeitnehmer ab dem 50. Lebensjahr ohne sachlichen Grund über einen längeren Zeitraum hinweg befristet zu beschäftigen.

Zu Artikel 5 (Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes)

Die Bundesregierung lehnt die Vorschläge ab.

Der überwiegende Anteil der Überlassungsfälle ist nur von kurzer Dauer, so dass nach dem Vorschlag die Mehrzahl der Leiharbeitnehmer nicht in den Genuss von equal pay kämen bzw. wieder ohne tariflichen Schutz wären. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die jetzige Regelung, nach der equal pay – abgesehen von Ausnahmen für Arbeitslose – vom ersten Tag der Überlassung gilt, tarifdispositiv ist. Da bereits heute eine Reihe von Tarifvertragsregelungen vorliegen und auch durch einzelvertragliche Bezugnahme auf einen neuen Tarifvertrag vom Grundsatz des equal pay abgewichen werden kann, ist davon auszugehen, dass ab Inkrafttreten der Neuregelung am 1. Januar 2004 für die überwiegende Zahl der Leiharbeitsverhältnisse Tarifverträge gelten werden. Auf diese Art und Weise ist das primäre gesetzgeberische Ziel des neuen AÜG erreicht, nämlich eine Aufwertung der Leiharbeitsverhältnisse zu erreichen. Der Vorschlag im Gesetzentwurf würde dies zunichte machen. Nach dem Vorschlag kämen darüber hinaus faktisch nur solche Leiharbeitnehmer in den Genuss von equal pay, die zu dem Kreis der hochqualifizierten Spezialisten gehören, weil diese die Mehrzahl der langfristig verliehenen Leiharbeitnehmer repräsentieren. Diese Personengruppe erhält jedoch in der Regel mindestens ebenso gute Arbeitsbedingungen wie das Stammpersonal im Entleiherbetrieb.

Zu Artikel 6 (Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes)

Die Bundesregierung lehnt die Vorschläge ab.

Junge, noch in der Entwicklung stehende Menschen müssen bei der Arbeit besonders geschützt werden, damit ihre Gesundheit nicht gefährdet wird und ihre Entwicklung ungestört verlaufen kann. Diesem Ziel trägt das Jugendarbeitsschutzgesetz Rechnung. Die Schichtzeit wird im Jugendarbeitsschutzgesetz auf zehn Stunden begrenzt. Damit soll

den Jugendlichen außerhalb ihres Arbeitsplatzes eine zusammenhängende Freizeit zur Erholung ermöglicht werden. Den Besonderheiten u. a. im Hotel- und Gaststättengewerbe entsprechend ist eine Verlängerung der Schichtzeit auf 11 Stunden, per Tarifvertrag sogar auf 12 Stunden möglich. Von hoher Bedeutung für Jugendliche ist die Gewährleistung einer ausreichenden Nachtruhe. Jugendliche dürfen deshalb grundsätzlich in der Zeit von 20 bis 6 Uhr nicht beschäftigt werden. Der Gesetzgeber hat von diesem Grundsatz begrenzte Ausnahmen zugelassen, die die Besonderheiten einzelner Branchen und Ausbildungsgänge unter Beachtung des Gesundheitsschutzes der Jugendlichen berücksichtigen. So dürfen Jugendliche im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie im Schaustellergewerbe bis 22 Uhr, bei Schichtbetrieb sogar bis 23 Uhr arbeiten. Die Nachtruhe vor Berufsschultagen (20 Uhr) soll sicherstellen, dass Jugendliche am folgenden Tag ausgeruht und aufnahmefähig am Berufsschulunterricht teilnehmen können.

Dass das Jugendarbeitsschutzgesetz die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe negativ beeinflusst hätte, ist nicht erkennbar. So gab es im Hotel- und Gaststättengewerbe nach Angaben der DEHOGA im vergangenen Jahr 91 968 Ausbildungsverhältnisse. Das bedeutet eine Steigerung von fast 50 % in den vergangenen zehn Jahren. Dagegen ist die Beschäftigtenzahl im Hotel- und Gaststättengewerbe insgesamt von 1995 bis 2002 um 15,2 % zurückgegangen. Im Jahr 2001 betrug der Anteil der mit Haupt- und Realschülern neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 72 % (28 478 von 39 518). Diese Daten belegen, dass die Branche insbesondere für Haupt- und Realschüler als Auszubildende gute Perspektiven bietet.

Zu Artikel 7 (Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs)

Die Bundesregierung lehnt die vorgeschlagenen Änderungen des § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs ab.

Zu Nummer 1

Der Vorschlag hätte zur Folge, dass nur die Arbeitnehmer in betriebsratslosen Kleinstbetrieben (bis zu fünf Arbeitnehmer) und ansonsten nur der Betriebsrat über einen Betriebsübergang und dessen Folgen für die Arbeitnehmer zu unterrichten wäre. Arbeitnehmer in größeren betriebsratslosen Betrieben würden von der Unterrichtung ausgeschlossen. Dies wäre ein Zurück hinter den Rechtszustand, wie er schon vor der Änderung des § 613a BGB durch das Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze vom 23. März 2002 bestand. Nach der jahrelangen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers war es eine Obliegenheit des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer über die Folgen eines Betriebsübergangs ausreichend zu unterrichten.

Zu Nummer 2

Eine Ausschlussfrist für das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Betriebsinhaber ist weder notwendig noch sachgerecht. Nach § 613a Abs. 6 BGB beginnt die einmonatige Widerspruchsfrist des Arbeitnehmers nach dessen Unterrichtung über den Betriebsübergang. Veräußerer und Erwerber haben es in der Hand, durch zutreffende und vollständige Unterrichtung diese Frist in Gang zu setzen. Die Festlegung einer Ausschlussfrist würde letztlich bewirken, dass das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers auch dann erlischt, wenn er keine oder nur unvollständige Informationen über den Betriebsübergang erhalten hat. Damit könnten sich die Arbeitgeber durch bloßes Zuwarten ihrer Unterrichtungspflicht entledigen. Dies stünde nicht im Einklang mit der EG-Richtlinie 2001/23 (Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Betriebsübergang). Die Befürchtung, dass Arbeitnehmer bei nicht ordnungsgemäßer Unterrichtung das Widerspruchsrecht unbefristet ausüben können, ist unbegründet. In einem solchen Fall sind die Arbeitgeber durch das Rechtsinstitut der Verwirkung vor unbilliger Geltendmachung des Widerspruchsrechts geschützt.

Zu Artikel 8 (Änderung des Altersteilzeitgesetzes)

Die Bundesregierung lehnt die vorgeschlagene Änderung ab.

Das Altersteilzeitgesetz wurde 1996 als Gegenmodell zur damals praktizierten Frühverrentung geschaffen. Altersteilzeit ermöglicht den nahtlosen und gleitenden Übergang aus dem Erwerbsleben in die Altersrente. Dabei besteht das Beschäftigungsverhältnis des älteren Arbeitnehmers bis zum Beginn der Altersrente fort. Die Altersteilzeit schafft lediglich einen Anreiz für ältere Arbeitnehmer, ihre Arbeitszeit zu halbieren. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer in der Altersteilzeit zu dessen sozialer Absicherung eine Aufstockung zum Teilzeitentgelt und zu den Rentenversicherungsbeiträgen zahlen. Nur wenn der freiwerdende (Teilzeit-)Arbeitsplatz durch einen Arbeitslosen oder Ausgebildeten wieder besetzt wird, erstattet die Bundesanstalt für Arbeit dem Arbeitgeber die gesetzlich vorgeschriebenen Aufstockungsleistungen. Dies ist für die Arbeitslosenversicherung günstiger als die (Fort-)Finanzierung der Arbeitslosigkeit des Wiederbesetzers.

Zu Artikel 9 (Änderung des Arbeitsförderungsrechts – SGB III)

Die Bundesregierung lehnt die vorgeschlagenen Änderungen des SGB III ab.

Zu Nummer 1

Folgeänderung

Zu Nummer 2

Die Personal-Service-Agenturen (PSA) sind ein neues Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Sie zielen darauf ab, durch vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung schnell und nachhaltig Arbeitslosen zu Festanstellungen beim entleihenden Betrieb zu verhelfen. Die Betriebe können ohne Risiko neue Mitarbeiter testen und sich dann entscheiden, diese dauerhaft zu übernehmen. Insofern unterscheidet sich die strategische Ausrichtung der PSA deutlich von der herkömmlichen Arbeitnehmerüberlassung. Während herkömmliche Leiharbeitsfirmen für freie Stellen die passenden Mitarbeiter suchen, also stellenorientiert arbeiten, versuchen die PSA gezielt für Menschen mit individuellen Vermittlungshemmnissen passende Stellen zu finden,

auf die sie möglichst dauerhaft wechseln können. Die PSA arbeiten also personenorientiert.

Zielgruppe der PSA sind kurzfristig vom Arbeitsamt nicht vermittelbare Arbeitslose, die abgesehen von individuellen Vermittlungshemmnissen grundsätzlich beschäftigungsfähig sind und im Rahmen ihres Qualifikationsspektrums für die vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung in Betracht kommen. Die PSA hat daher den Vorteil, dass sie eine integrationsorientierte Kombination aus Verleih, Vermittlung, Coaching und Qualifizierung bietet.

Auch wenn es zum jetzigen Zeitpunkt zu früh für eine umfassende Bewertung der gerade erst im Vergabeverfahren eingerichteten PSA ist, zeigen die ersten Erfahrungen bereits, dass die PSA ein zusätzlicher erfolgversprechender Integrationsweg sein können.

Zu den Nummern 3 und 6

Der Vorschlag ist sozialpolitisch verfehlt. Er würde die Arbeitnehmer begünstigen, die das Glück hatten, nicht arbeitslos zu werden und Arbeitnehmer „bestrafen", die wiederholt von Arbeitslosigkeit betroffen sind oder aus anderen Gründen eine diskontinuierliche Erwerbsbiographie aufweisen. Davon wären insbesondere Frauen betroffen, die ihre Erwerbstätigkeit wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen unterbrechen. Auch jüngere Arbeitnehmer wären negativ betroffen, weil sie die für eine angemessene soziale Sicherung erforderlichen Beitragszeiten nicht mehr so schnell aufbauen könnten (nach geltendem Recht besteht ein Anspruch auf Arbeitslosengeld für 12 Monate nach einer Vorversicherungszeit von 24 Monaten; nach dem Gesetzentwurf des Bundesrates wäre hierfür eine Vorversicherungszeit von zehn Jahren erforderlich).

Darüber hinaus ist der Regelungsvorschlag zum Zusammenwirken von alten und neuen Versicherungszeiten sowie (noch nicht verbrauchten) Restansprüchen und neuen Ansprüchen auf Arbeitslosengeld unzureichend und kaum nachzuvollziehen: Einerseits werden Versicherungszeiten, die bereits einmal für einen Anspruch berücksichtigt wurden, nicht erneut berücksichtigt mit der Folge, dass ein älterer Arbeitnehmer, der mehr als 25 Jahre Beiträge in die Arbeitslosenversicherung gezahlt hat, dann arbeitslos war und erneut eine Anstellung gefunden hat, genauso behandelt wird wie jemand, der noch nie Beiträge in die Arbeitslosenversicherung gezahlt hat. Andererseits werden den Betroffenen aber die auf früheren Versicherungszeiten beruhenden Restansprüche auf Arbeitslosengeld verwehrt, wenn ein neuer Anspruch mit einer den Restanspruch übersteigenden Anspruchsdauer entstanden ist. Ein Abschneiden des Restanspruchs ist jedoch problematisch.

Der Vorschlag ist zudem verwaltungspraktisch kaum umsetzbar. Die Umsetzung würde einen erheblichen Verwaltungsaufwand verursachen und stünde der Intention der Arbeitsmarktreformgesetze der Bundesregierung und der sie tragenden Koalitionsfraktionen von SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur Vereinfachung des Leistungsrechts entgegen: Für die Berechnung der Anspruchsdauer müssten zunächst (bei Arbeitgebern, bei der Bundesanstalt für Arbeit oder bei einer dritten Stelle) Beitragskonten aufgebaut werden, in denen die Beitragszahlungen des gesamten Erwerbslebens gespeichert sind. Auf die Daten der gesetzlichen Rentenversicherung kann hierfür – mangels Identität und aus datenschutzrechtlichen Gründen – nicht zurückgegriffen werden. Der Vorschlag ließe sich deshalb nur mit langjährigem Vorlauf umsetzen.

Zu Nummer 4

Die Regelung würde in Abfindungssachverhalten bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist zu einer ungerechtfertigten Begünstigung der betroffenen Arbeitnehmer (Abkaufen der Kündigungsfrist durch Abfindung; Bezug von Doppelleistung Abfindung und Arbeitslosengeld für den gleichen Zeitraum) und einer nicht vertretbaren Belastung der Beitragszahler zur Bundesanstalt für Arbeit führen. Die geltende Regelung, nach der Abfindungen immer dann – aber auch nur dann – zum (zeitweisen) Ruhen des Arbeitslosengeldes führen, wenn die Kündigungsfrist nicht eingehalten worden ist, ist demgegenüber sachgerecht.

Zu Nummer 5

Ein genereller „Sperrzeitverzicht" bei den angesprochenen Abfindungssachverhalten wäre der Versichertengemeinschaft nicht zumutbar. Eine solche Regelung würde einer missbräuchlichen Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung (Stichwort: Frühverrentungspraxis) Tür und Tor öffnen. Die geltende Sperrzeitregelung einer Einzelfallbeurteilung muss deshalb beibehalten werden.

Zu den Nummern 7 und 8

Mit dem vom Deutschen Bundestag beschlossenen Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt werden umfassende Änderungen der öffentlich geförderten Beschäftigung vorgeschlagen. Die Strukturanpassungsmaßnahmen werden aus unterschiedlichen Gründen mit den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) zusammengeführt, deren Regelungen stark vereinfacht werden. Eine regionale Begrenzung der Förderung würde zu einer nicht gerechtfertigten Teilung der Arbeitsförderung in den alten und neuen Bundesländern führen.

Zu Nummer 9

Die am 1. Januar 2002 in Kraft getretene Förderung (§ 279a) soll die Arbeitsmarktpolitik mit der Infrastrukturpolitik verzahnen. Sie ähnelt den Vergabemaßnahmen bei ABM, die nach dem Vorschlag zu Nummer 7 nicht abgeschafft werden sollen, schützt jedoch im Gegensatz zu Vergabe-ABM die durchführenden Unternehmen insoweit, als die Zahl der zugewiesenen Arbeitslosen 35 % der voraussichtlich beschäftigten Arbeitnehmer nicht überschreiten darf, also die Beschäftigung von Stammarbeitnehmern sichergestellt ist.

Durch zusätzlichen Mitteleinsatz bei Infrastrukturmaßnahmen werden Möglichkeiten geschaffen, zuvor Arbeitslose in Wirtschaftsunternehmen zu beschäftigen. Mit einer besseren Infrastruktur können auch mittelbar neue Arbeitsplätze entstehen.

Zu Nummer 10

Es versteht sich von selbst, dass durch die Streichung bzw. Kürzung von Programmen und Leistungen der aktiven Arbeitsförderung bei der Bundesanstalt für Arbeit finanzielle Spielräume entstünden, die eine Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung zuließen. Unterlegt ist allerdings in der Begründung zum Gesetzentwurf nur ein Volumen von 8,75 Mrd. Euro.

Der vorgeschlagene Weg zur stufenweisen Absenkung des Beitragssatzes wirft mehr Fragen auf, als er beantwortet. Die bereits über Jahrzehnte währende Diskussion über die trennscharfe Abschichtung „versicherungsfremder“ Leistungen hat bis zum jetzigen Zeitpunkt keine eindeutigen Ergebnisse gebracht. Deshalb ist die im Gesetzentwurf getroffene Auswahl von Leistungen, mit deren Streichung oder Kürzung die Beitragssatzsenkung gegenfinanziert werden soll, willkürlich. Ein solides Modell müsste Perspektiven für die arbeitsmarktliche Integration derjenigen aufzeigen, die bisher in den Genuss der gestrichenen bzw. gekürzten Programme und Leistungen gekommen sind. Dies leistet der Gesetzentwurf des Bundesrates nicht. Insbesondere ist es eine Illusion, dass allein mit der Senkung der Lohnnebenkosten und deren möglicher Auswirkung auf das wirtschaftliche Wachstum den Problemen auf dem Arbeitsmarkt der neuen Länder angemessen begegnet werden könnte.

Zu Nummer 11

Folgeänderung aus Nummer 2.

Zu Nummer 12

Es ist zwar das politische Ziel, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu fördern. Bis diese Politik wirksam wird (Senkung Anspruchsdauer, Beschäftigung fördernde Maßnahmen) sind aber nach wie vor Instrumente für diejenigen erforderlich, die von den Betrieben (oft gegen ihren Willen und ohne Chance auf dem Arbeitsmarkt) altersbedingt gezielt freigesetzt werden. Solange es keine ausreichenden Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Arbeitnehmer gibt, ist es sinnvoll, dass die Kapazitäten der Arbeitsverwaltung auf vermittelbare Arbeitslose konzentriert werden.

Zu Nummer 13

Folgeänderung aus Nummer 2.

Zu Artikel 10 (Übergangsregelungen)

Zu den Absätzen 1 und 3

Die Vorschläge entsprechen weitgehend den Regelungen im Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt.

Zu Absatz 2

Folgeänderung aus Artikel 9 Nr. 3.

Zu Absatz 4

Folgeänderung zu Artikel 9 Nr. 7 und 8.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 340, Telefax (02 21) 97 66 344
ISSN 0722-8333